

# การพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

## การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

### ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

#### Development of a Model of Causal Factors Influencing the Performance of Academic Personnel in Public Higher Education Institutions

<sup>1</sup>พศิน อินทรสกุล และ <sup>2</sup>ชินรัตน์ สมสืบ

<sup>1</sup>Pasin Intrasukul, and <sup>2</sup>Chinnarat Somsueb

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, Thailand

E-mail: <sup>1</sup>pasin.i@bas.kmutnb.ac.th, <sup>2</sup>chinnaratana@gmail.com

Received February 3, 2025; Revised March 20, 2025; Accepted March 31, 2025

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 2) เพื่อพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปร ค่าความโค้ง และการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) โครงสร้างตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) อิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้

ทำให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ; สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

## Abstract

This article aimed to 1) study the level of commitment, job satisfaction, organizational culture, and performance of academic personnel in public higher education institutions; 2) develop a model of causal factors influencing the performance of academic personnel in public higher education institutions; and 3) study the direct influence of causal factors on the performance of academic personnel in public higher education institutions. The research design was quantitative. The research instrument was a questionnaire. The sample group used in the study was 300 academic personnel in public higher education institutions. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, and structural equation modeling analysis. The results of the research were: 1) the level of commitment to the organization, job satisfaction, organizational culture, and performance efficiency of academic support personnel in public higher education institutions. The overall picture was at a very high level; 2) the causal factor model structure influenced the performance of academic support personnel in public higher education institutions with empirical data; and 3) the direct influence of causal factors influenced the performance of academic support personnel in public higher education institutions. The findings from this research revealed the causal factors that have both positive and negative influences on the performance of academic personnel in public higher education institutions. The research results can be used as guidelines for the management of academic personnel in public higher education institutions effectively and efficiently.

**Keywords:** Job performance; Academic personnel in public higher education institutions; Public higher education institutions

## บทนำ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นกระทรวงใหม่ที่เกิดจากการควบรวมหน่วยงานด้านการอุดมศึกษา และด้านวิจัยและพัฒนา ที่เกิดการควบรวมของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย โดยรัฐบาลเล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมและกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงพัฒนากำลังคนให้มีทักษะสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ รวมถึงการกำกับดูแลการและการพัฒนานวัตกรรมด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจไปพร้อม ๆ กับการเติมเต็มศักยภาพ ทั้งของสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัยและพัฒนาต่าง ๆ ในการสร้างการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถตอบโจทย์ประเทศและประชาชนได้ โดยกรอบนโยบายที่วางไว้เป็น 4 มิติ คือ มิติที่ 1 สร้างและพัฒนาคนไทยในศตวรรษที่ 21 มิติที่ 2 สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ มิติที่ 3 สร้างและพัฒนานวัตกรรม และมิติที่ 4 ปฏิรูปการอุดมศึกษา โดยภาพรวมของ 4 มิติดังกล่าวมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566)

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ให้บริการทางด้านการศึกษาและด้านวิชาการ เนื่องด้วยสภาพสังคมในปัจจุบันทำให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในสังคมมากขึ้นไม่เพียงแต่การให้การศึกษาแก่นักศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกเท่านั้น ยังมีพันธกิจในการให้บริการทางวิชาการแก่ผู้ที่สนใจที่ต้องการศึกษาหาความรู้ อีกทั้งการให้ข้อมูลทางวิชาการกับสังคมโดยทั่วไป ซึ่งจะต้องอาศัยการขับเคลื่อนองค์กรจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่จะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานและพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้บุคลากรจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและการศึกษาค้นคว้าความรู้อยู่เสมอ บุคลากรสายสนับสนุนเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ช่วยให้แต่ละคณะสามารถขับเคลื่อนงานไปได้และทำให้การให้การศึกษาและงานบริการทางวิชาการประสบความสำเร็จ (วิภาดา ช่วยรักษา และ อินทร์ชลิตา สุวรรณรังสิมา, 2564) ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและได้รับค่าตอบแทน ซึ่งถือเป็นรายได้ประจำที่ได้รับต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือมีเหตุให้พ้นสภาพตามกฎหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอย่างอื่นที่นอกเหนือจากการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันของบุคลากรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และศักดิ์ชัย จันทะแสง (2565) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาทิตยา โคตุโร (2565) ที่ระบุว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการให้ความสำคัญกับปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามอายุและหน่วยงานที่สังกัด โดยพิจารณาจากด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

นอกจากนี้ ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2566) ยังเน้นย้ำว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นทรัพยากรที่สำคัญของมหาวิทยาลัยและมีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาผลงานวิจัยในอดีตพบว่าไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แต่มีผลงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2564) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แต่ยังพบว่าเป็นช่องของการวิจัย (Gap of Research) ที่ทำให้ 1) ขาดการศึกษาเฉพาะเจาะจงในบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) ขาดตัวแบบที่พิจารณาความซับซ้อนของปัจจัยต่าง ๆ และ 3) การศึกษาที่ยังไม่ครอบคลุมในระดับประเทศ ดังนั้นถ้าหากไม่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ก็จะไม่ทราบว่าตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วยอะไรบ้าง และตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรือเป็นอย่างไร

บทความวิจัยนี้ใช้แนวคิดการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและมุ่งเน้นศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และศึกษาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งนี้เพื่อนำเสนอผลการศึกษาโดยภาพรวมต่อผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ รวมทั้งผู้สนใจทั่วไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดทฤษฎีวิวัฒธรรมองค์กร

วิวัฒธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม (Cameron & Quinn, 2011) และวิธีปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรยึดถือร่วมกัน เป็นสิ่งที่หล่อหลอม วิธีการทำงาน การสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างของบุคลากรในองค์กร เปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรที่กำหนดทิศทาง บุคลิก และวิธีการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ วิวัฒธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแบ่งวิวัฒธรรมออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วิวัฒธรรมแบบราชการ วิวัฒธรรมแบบการแข่งขัน วิวัฒธรรมแบบความสัมพันธ์ และวิวัฒธรรมแบบความคิดสร้างสรรค์

### แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก หรือ ทัศนคติที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์กร (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งบุคคลมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

### แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความสุขและความพึงพอใจที่บุคลากรได้รับในการทำงาน (Herzberg, 1959) ซึ่งส่งผลให้มีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

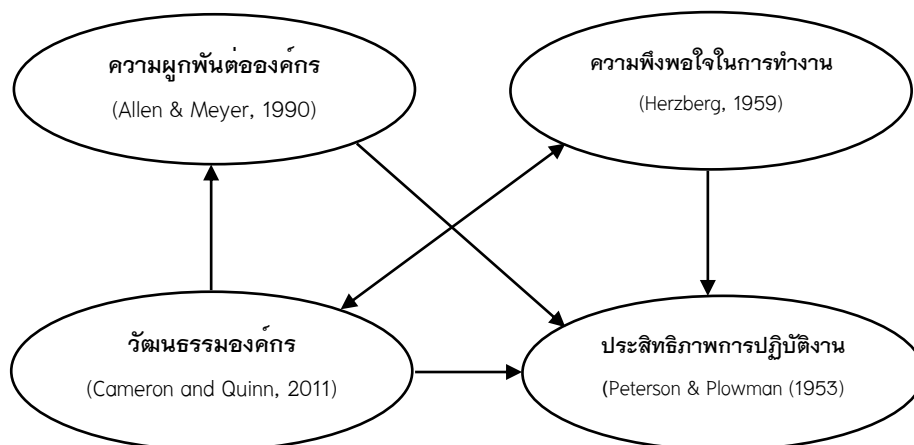
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่ได้มาจากการดำเนินงานและการทำงานของพนักงาน (Peterson & Plowman, 1953) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนี้สามารถวัดได้โดยการตรวจสอบว่าพนักงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพและการวัดค่าได้เป็นอย่างดี องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม และนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แนวคิดทฤษฎีวิวัฒธรรมองค์กร ประกอบด้วย วิวัฒธรรมแบบราชการ วิวัฒธรรมแบบการแข่งขัน วิวัฒธรรมแบบความสัมพันธ์ และวิวัฒธรรมแบบความคิดสร้างสรรค์ 2) แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านความรู้สึก 3) แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ทำ

และ 4) แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎี ดังนี้ 1. แนวคิดทฤษฎีวิวัฒนาการองค์กร ประกอบด้วย วิวัฒนาการแบบราชการ วิวัฒนาการแบบการแข่งขัน วิวัฒนาการแบบความสัมพันธ์ และวิวัฒนาการแบบความคิดสร้างสรรค์ 2. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านความรู้สึก 3. แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ทำ และ 4. แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 4,294 คน (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2564; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2566; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2567) กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 300 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey and Lee (1992 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ และชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932) โดยผู้วิจัยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีวิวัฒธรรมองค์กร แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน และแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามแนวคิดของ Cronbach (1990) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882

เกณฑ์การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ คะแนน 4.21–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด คะแนน 3.41–4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก คะแนน 2.61–3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง คะแนน 1.81–2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และคะแนน 1.00–1.80 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความโค้ง และการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ พบว่า 1) เพศหญิง มากที่สุด จำนวน 169 คน ร้อยละ 56.33 2) อายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 79 คน ร้อยละ 26.33 3) ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 231 คน ร้อยละ 77 4) ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 76 คน ร้อยละ 25.33 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มากที่สุด จำนวน 84 คน ร้อยละ 28 6) ตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุด จำนวน 232 คน ร้อยละ 77.33 7) สังกัดสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มากที่สุด จำนวน 115 คน ร้อยละ 38.33

### ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

| ตัวแปร                                    | $\bar{X}$ | S.D. | ความเบ้ | ความโด่ง | แปลผล     |
|-------------------------------------------|-----------|------|---------|----------|-----------|
| ความผูกพันต่อองค์กร                       |           |      |         |          |           |
| 1. ด้านบรรทัดฐาน (NOR)                    | 4.52      | .392 | -.524   | -.130    | มากที่สุด |
| 2. ด้านการคงอยู่ (PER)                    | 4.28      | .481 | -.635   | .193     | มากที่สุด |
| 3. ด้านความรู้สึก (FEE)                   | 4.25      | .526 | -.291   | -.606    | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย                                 | 4.35      | .354 | -.474   | .436     | มากที่สุด |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                     |           |      |         |          |           |
| 1. ด้านเพื่อนร่วมงาน (COL)                | 4.29      | .401 | -.519   | .686     | มากที่สุด |
| 2. ด้านความก้าวหน้า (PRO)                 | 4.41      | .374 | .030    | -.894    | มากที่สุด |
| 3. ด้านลักษณะงานที่ทำ (WOR)               | 4.50      | .327 | -.246   | -.580    | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย                                 | 4.40      | .263 | -.139   | -.205    | มากที่สุด |
| วัฒนธรรมองค์กร                            |           |      |         |          |           |
| 1. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ (BUR)            | 4.44      | .391 | -.533   | .131     | มากที่สุด |
| 2. ด้านวัฒนธรรมแบบการแข่งขัน (COM)        | 4.38      | .459 | -.254   | -.183    | มากที่สุด |
| 3. ด้านวัฒนธรรมแบบความสัมพันธ์ (REL)      | 4.33      | .341 | .212    | -.499    | มากที่สุด |
| 4. ด้านวัฒนธรรมแบบความคิดสร้างสรรค์ (CRE) | 4.30      | .444 | -.803   | .057     | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย                                 | 4.36      | .301 | -.326   | .433     | มากที่สุด |
| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน                  |           |      |         |          |           |
| 1. ด้านปริมาณงาน (QUA)                    | 3.93      | .581 | -.124   | -.389    | มาก       |
| 2. ด้านคุณภาพงาน (QUL)                    | 4.00      | .662 | -.230   | -.428    | มาก       |
| 3. ด้านเวลาในการทำงาน (TIM)               | 4.31      | .390 | -.246   | .159     | มากที่สุด |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย (COS)                   | 4.45      | .346 | .156    | -.248    | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย                                 | 4.17      | .340 | .393    | -.147    | มาก       |

จากตารางที่ 1 พบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .354 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านบรรทัดฐาน (NOR) ค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมา ได้แก่ ด้านการคงอยู่ (PER) ค่าเฉลี่ย 4.28 และด้านความรู้สึก (FEE) ค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ 2. ความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .263 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ (WOR) ค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า (PRO) ค่าเฉลี่ย 4.41 และด้านเพื่อนร่วมงาน (COL) ค่าเฉลี่ย 4.29 ตามลำดับ 3. วัฒนธรรมองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .301 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ (BUR) ค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบการแข่งขัน



(COM) ค่าเฉลี่ย 4.38 ด้านวัฒนธรรมแบบความสัมพันธ์ (REL) ค่าเฉลี่ย 4.33 และด้านวัฒนธรรมแบบความคิดสร้างสรรค์ (CRE) ค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ และ 4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .340 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย (COS) ค่าเฉลี่ย 4.45 รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลาในการทำงาน (TIM) ค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านคุณภาพงาน (QUL) ค่าเฉลี่ย 4.00 และด้านปริมาณงาน (QUA) ค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ และตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์หาค่าความเบ้และความโด่งไม่เกิน 1.96

การพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ก่อนการพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ด้วยวิธีการของ Pearson Correlation พบว่า มีค่า Pearson Correlation อยู่ระหว่าง .430 ถึง .643 ซึ่งไม่เกิน .8

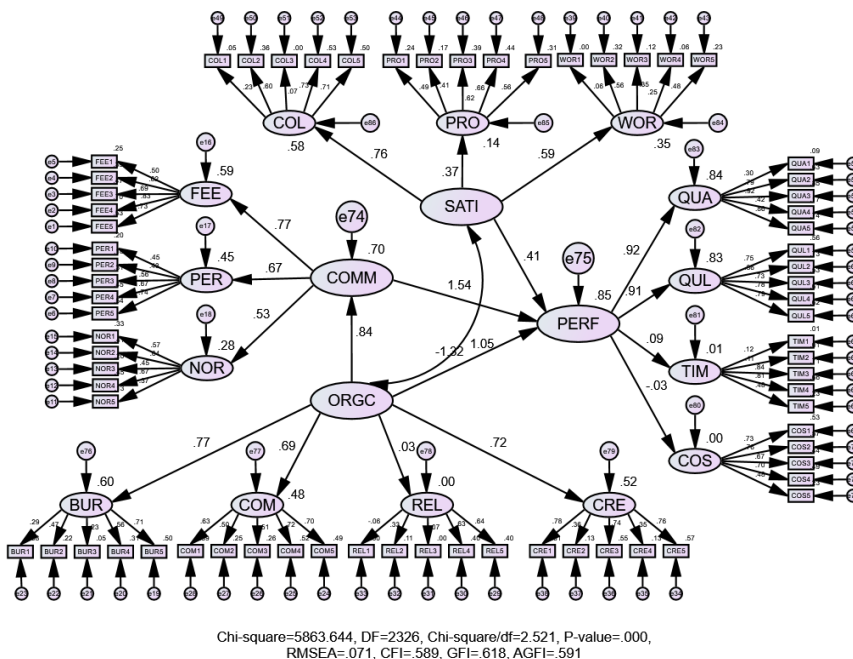
2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร (ORGC) ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) ความพึงพอใจในการทำงาน (SATI) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) หลังการปรับปรุง มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในโหมด Standardized Estimate (Model Fit) หลังการปรับปรุง

| Goodness of Fit<br>Measures Recommended Value         | Standardized Estimate (Model Fit) หลังการปรับปรุง |                                   |                                     |                                        |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|
|                                                       | วัฒนธรรม<br>องค์กร<br>(ORGC)                      | ความผูกพัน<br>ต่อองค์กร<br>(COMM) | ความพึงพอใจใน<br>การทำงาน<br>(SATI) | ประสิทธิภาพ<br>การปฏิบัติงาน<br>(PERF) |
|                                                       |                                                   |                                   |                                     |                                        |
| $\chi^2$ - test ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ $p > 0.05$      | .082                                              | .081                              | .072                                | .724                                   |
| $\chi^2/df < 2.00$ สอดคล้องกลมกลืนดี                  | 1.189                                             | 1.252                             | 1.294                               | .925                                   |
| GFI $> 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนดี                        | .956                                              | .966                              | .970                                | .960                                   |
| AGFI $\geq .90$ สอดคล้องกลมกลืนดี                     | .920                                              | .939                              | .934                                | .938                                   |
| CFI $\geq 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนดีมาก                  | .986                                              | .987                              | .978                                | 1.000                                  |
| RMSEA $< 0.05$ ค่าความคลาดเคลื่อนในการ<br>ประมาณค่าดี | .025                                              | .029                              | .031                                | .000                                   |

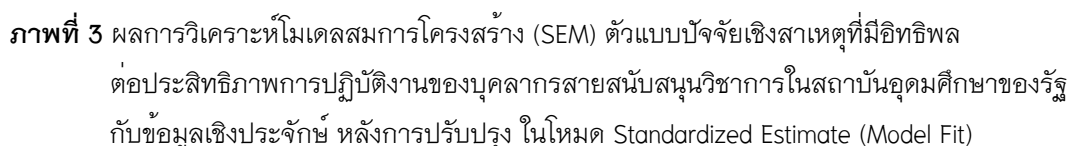
จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร (ORGC) ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) ความพึงพอใจในการทำงาน (SATI) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) มีค่าดัชนีการวัด  $\chi^2$ -test เท่ากับ .082, .081, .072 และ .724 ตามลำดับ, ค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.189, 1.252, 1.294 และ .925 ตามลำดับ, ค่า GFI เท่ากับ .956, .966, .970 และ .960 ตามลำดับ, ค่า AGFI เท่ากับ .920, .939, .934 และ .938 ตามลำดับ, ค่า CFI เท่ากับ .986, .987, .978 และ 1.000 ตามลำดับ และค่า RMSEA เท่ากับ .025, .029, .031 และ .000 ตามลำดับ หมายความว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ได้

3) ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนการปรับปรุง ในโหมด Standardized Estimate (Model Fit) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนการปรับปรุง ในโหมด Standardized Estimate (Model Fit)

4) ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังการปรับปรุง ในโมเดล Standardized Estimate (Model Fit) ดังภาพที่ 3



จากภาพที่ 3 พบว่า ดัชนีชี้วัดผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ณ หลังการปรับปรุง ในโหมด Standardized Estimate (Model Fit) มีค่าสถิติ ดังนี้  $\chi^2$ -test เท่ากับ 1.000 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  $p > 0.05$ ,  $\chi^2/df$  เท่ากับ .711 สอดคล้องกลมกลืนดี, GFI เท่ากับ .900 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้, AGFI เท่ากับ .854

สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้, CFI เท่ากับ 1.000 สอดคล้องกลมกลืนดีมาก และ RMSEA เท่ากับ .000 สอดคล้องกลมกลืนดี

### อิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

| ตัวแปร                          | อิทธิพล             | วัฒนธรรมองค์กร (ORGC) | ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) | ความพึงพอใจในการทำงาน (SATI) | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) |
|---------------------------------|---------------------|-----------------------|----------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)      | อิทธิพลทางตรง (DE)  | .609                  | -                          | -                            | -                               |
|                                 | อิทธิพลทางอ้อม (IE) | -                     | -                          | -                            | -                               |
|                                 | อิทธิพลรวม (TE)     | .609                  | -                          | -                            | -                               |
| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) | อิทธิพลทางตรง (DE)  | -.749                 | 1.392                      | .182                         | -                               |
|                                 | อิทธิพลทางอ้อม (IE) | .848                  | -                          | -                            | -                               |
|                                 | อิทธิพลรวม (TE)     | .099                  | 1.392                      | 1.82                         | -                               |

จากตาราง 4 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร (ORGC) มีอิทธิพลทางตรง (DE) เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMM) เท่ากับ .609 2) วัฒนธรรมองค์กร (ORGC) มีอิทธิพลทางตรง (DE) เชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) เท่ากับ -.749 3) ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) มีอิทธิพลทางตรง (DE) เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) เท่ากับ 1.392 4) ความพึงพอใจในการทำงาน (SATI) มีอิทธิพลทางตรง (DE) เชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) เท่ากับ .182 5) วัฒนธรรมองค์กร (ORGC) มีอิทธิพลทางอ้อม (IE) เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) เท่ากับ .848 6) วัฒนธรรมองค์กร (ORGC) มีอิทธิพลรวม (TE) เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (COMM) เท่ากับ .609 7) วัฒนธรรมองค์กร (ORGC) มีอิทธิพลรวม (TE) เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) เท่ากับ .099 8) ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) มีอิทธิพลรวม (TE) เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) มี เท่ากับ 1.392 และ 9) ความพึงพอใจในการทำงาน (SATI) มีอิทธิพลรวม (TE) เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (PERF) เท่ากับ .182

## อภิปรายผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการคงอยู่ และด้านความรู้สึก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คักดีชัย จันทะแสง (2566) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาพัฒน์ โกษะ และแสงจิตต์ ไต่แสง (2566) พบว่า ความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ รองลงมา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบการแข่งขัน ด้านวัฒนธรรมแบบความสัมพันธ์ และด้านวัฒนธรรมแบบความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คักดีชัย จันทะแสง (2566) ศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินนิกร เสมอโชค และอนุสรณ์ สิงหาราช (2566) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ภาพรวม) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลาในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัมย์ประภา บุญทะระ และ สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ (2563) พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ พางาม (2565) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความคุ้มค่า ตามลำดับ

ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังการปรับปรุง ในโหมด Standardized Estimate (Model Fit) มีค่าสถิติ ดังนี้  $\chi^2$ -test เท่ากับ 1.000 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  $p > 0.05$  711 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kelloway, 1998),  $\chi^2/df$  เท่ากับ .711 สอดคล้องกลมกลืนดี (Kelloway, 1998), GFI เท่ากับ .900 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ (Kelloway, 1998), AGFI เท่ากับ .854 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ (Kelloway, 1998), CFI เท่ากับ 1.000 สอดคล้องกลมกลืนดีมาก (Hu & Bentler, 1999; Kelloway, 1998) และ RMSEA เท่ากับ .000 สอดคล้องกลมกลืนดี (Kelloway, 1998)

**วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร** ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า **วัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสอดคล้องกับคุณค่าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ** ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความมั่นคง และความไว้วางใจต่อองค์กร วัฒนธรรมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และส่งเสริมการทำงานร่วมกันทำให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าและบทบาทของตน ส่งผลให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับการยอมรับและให้รางวัล บุคลากรจะทุ่มเทและมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จขององค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ คักดีชัย จันทะแสง (2566) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินนิกร เสมอโชค และ อนุสรณ์ สิงหาราช (2566) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

2) **วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า **วัฒนธรรมองค์กรที่ปิดกั้นการเปลี่ยนแปลงและไม่ส่งเสริมการเรียนรู้** อาจลดแรงจูงใจและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์ ความไม่ชัดเจนในเป้าหมาย และการตัดสินใจแบบรวมศูนย์ อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและลดประสิทธิภาพการทำงาน หากองค์กรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่าความเป็นอยู่ของบุคลากร อาจนำไปสู่ความเครียดและความไม่พึงพอใจ ส่งผลให้ขวัญกำลังใจลดลงและลดทอนประสิทธิภาพในระยะยาว ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัมย์ประภา บุญทะระ และ สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ (2563) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นवलลออ แสงสุข และ วไลพรธนา อาจารย์วัฒนา (2561) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน

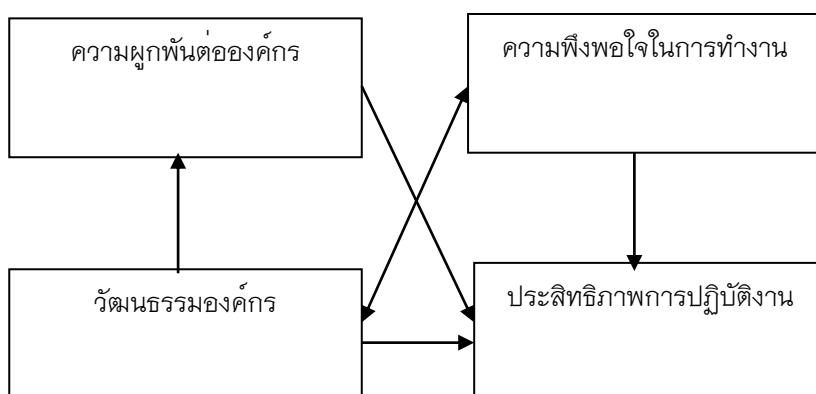
3) **ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า



ความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อองค์กร ส่งผลให้มีแรงจูงใจสูง ทুমเทในการทำงาน และมุ่งเน้นคุณภาพ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันช่วยให้บุคลากรเสนอแนวทางพัฒนาองค์กร สร้างความร่วมมือในทีม ลดอัตราการลาออก และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานอย่างราบรื่นและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คักดีชัย จันทะแสง (2564) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Oyewole et al. (2023) พบว่า การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายเงิน (เงินเดือน) และบรรยากาศการทำงานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่บันทึกไว้ในหมู่บุคลากรที่ไม่ใช่นักวิชาการของมหาวิทยาลัย

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ทำให้ทราบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 5) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังแผนภาพที่ 4



ภาพที่ 4 องค์ความรู้จากการวิจัย



## สรุป

1) ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) วัฒนธรรมองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ภาพรวม) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรให้ความสำคัญกับด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการคงอยู่ และด้านความรู้สึก ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานที่ทำ รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรให้ความสำคัญกับด้านวัฒนธรรมแบบราชการ รองลงมา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบการแข่งขัน ด้านวัฒนธรรมแบบความสัมพันธ์ และด้านวัฒนธรรมแบบความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และ 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรให้ความสำคัญกับ พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลาในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงานตามลำดับ

1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .609 จึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือและความโปร่งใส เช่น การจัดประชุมเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น 2) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ -.749 จึงควรประเมินและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรค เช่น การลดการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์ และการป้องกันการเมืองภายใน 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ 1.392 จึงควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กรผ่านกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม เช่น กิจกรรมกลุ่มหรือโครงการระดมความคิดเห็น และ 4) ความพึงพอใจในการ

**ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ .182 จึงควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ และการสร้างพื้นที่ทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์**

1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และให้ความสำคัญกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพราะว่าความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า เพิ่มแรงจูงใจและสร้างความไว้วางใจต่อองค์กร  
2) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงควรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพราะว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มขีดความสามารถและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากร เพราะว่าการพัฒนาความรู้และทักษะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเปิดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่น เพราะว่าสภาพแวดล้อมที่ดีช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพ และลดความเครียด

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์ในการเสริมสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การจัดการแรงจูงใจ และการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อวัดผลกระทบของการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

2. ควรศึกษาเรื่องการศึกษาเชิงเปรียบเทียบในสถาบันอุดมศึกษาต่างประเภท โดยมีเป้าหมายเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน หรือระหว่างสถาบันในเขตภูมิภาคต่าง ๆ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (comparative analysis)

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.). (2566). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ*. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2567, จาก [https://info.mhesi.go.th/homestat\\_stf\\_s.php](https://info.mhesi.go.th/homestat_stf_s.php)
- จักรกฤษณ์ พางาม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ*, 10, 33–44. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA/article/view/256077>

- ทินนิกร เสมอโชค และ อนุสรณ์ สิงหาราช. (2566). วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 18(1), 33-48. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/260279>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- นวลลออ แสงสุข และ วไลยพรณ อาจารย์วัฒนา. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 11(2), 62-68. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yri/article/view/248146>
- เบญญาพัฒน์ โกษะ และ แสงจิตต์ ไต่แสง. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(5), 29-43. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/bim/article/view/263469>
- รัมย์ประภา บุญทะระ และ สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์. (2563 ). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 7(2), 213-226. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/246639>
- วิภาดา ช่วยรักษา และ อินทชลิตา สุวรรณรังสิมา. (2564). การศึกษาปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *Mahidol R2R e-Journal*, 8(3), 171-184. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/mur2r/article/view/242569>
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 12(1), 95-109. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ssr/article/view/246867>
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้โครงสร้างมหาวิทยาลัยและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *Mahidol R2R e-Journal*, 9(3), 90-104. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/mur2r/article/view/256024>

- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 10(1), 92–106. <https://doi.org/10.14456/jmsnpnu.2023.8>
- อาทิตยา โคตุโร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(4), 222–232. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/article/view/257085>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. (3rd ed). San Francisco: Jossey-Bass.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed). New York: Harper Collins.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kelloway, K. E. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: a researcher's guide*. California: Sage Publications.
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5–55.
- Oyewole, Y. B., Olanipon, O. O., Olaleye, B. R., & Egwu, B. U. (2023). Impact of job satisfaction on the performance of non-academic staff of Federal University Oye-Ekiti (FUOYE). *African Multidisciplinary Journal of Development*, 12(1), 45–59. <https://doi.org/10.59568/AMJD-2023-12-1-05>
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management*. (3rd ed). Illinois: Irwin.