

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงาน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

A Causal Relationships Model Between Spiritual Intelligence and Job
Satisfaction the affect Organizational Commitment of University
Academic Support Staff Rajmangala University of Technology Krungthep.

ศักดิ์ชัย จันทะแสง*

(Sakchai Jantasang)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพตามสมมติฐานนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 45.24 ค่า df เท่ากับ 32 ค่า p-value เท่ากับ .08 ดัชนี GFI เท่ากับ .99 ดัชนี AGFI เท่ากับ .98 ค่าSRMR เท่ากับ .01 ค่า RMSEA เท่ากับ .02 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 74 โดยที่ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในขณะที่ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการโดยผ่านความพึงพอใจในงาน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร

*สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 10210

Office of Educational Quality Assurance, Rajamangala University of Technology Krungthep, 10210

Corresponding author: amchai.j@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed to develop a causal relationships model between spiritual intelligence and job satisfaction the affect organizational commitment of university academic support staff rajmangala university of technology krungthep. The relationship of this developed model with empirical data was also evaluated. The samples were university academic support staff. using a stratified random sampling method, 260 people were randomized for this study and the casual relationship was examined by LISREL. Resultfs indicated that a causal relationships model between spiritual intelligence and job satisfaction the affect organizational commitment of university academic support staff rajmangala university of technology krungthep was consistent with the empirical data Goodness of fit statistics were chi-square test = 45.24, df=32, p-value=.08, GFI=.99, AGFI=.98, SRMR=.01, RMSEA=.02 and all variables in the model can be explained variance of organizational commitment of university academic support staff to 74 percent. Job satisfaction a positive direct effect with organizational commitment. Moreover, spiritual intelligence a positive indirect effect with organizational commitment as related to job satisfaction.

Keywords: Spiritual Intelligence, Job Satisfaction, Organization Commitment

Article history:

Received 24 August 2020

Revised 1 November 2020

Accepted 10 November 2020

SIMILARITY INDEX = 0.00 %

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพื่อผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและถือได้ว่าพนักงานเป็นสินทรัพย์ประเภทหนึ่งขององค์กร ยิ่งมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ยิ่งมีมูลค่าอย่างต่อเนื่อง (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2556) และในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ประกอบกับมีระบบเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบการทำงานของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารอย่างยิ่งที่จะต้องนำพาทิศขององค์กรให้ดำเนินอยู่ได้อย่างมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ โดยการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบการทำงานนั้นก็เพื่อเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรองรับผลผลิตที่เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความมั่นคง แข็งแรงและมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

สถานที่ทำงานคือสถานที่บุคลากรจะใช้เวลาอยู่ในแต่ละวันไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง และการที่บุคคลใดจะทำงานในองค์กรนั้น ๆ ได้นาน องค์กรนั้นควรจะมีสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยาวนานในขณะเดียวกันองค์กรต่าง ๆ ได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเพียงอย่างเดียวโดยไม่ได้นำถึงการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรืออาจคำนึงในระดับไม่สูงมากอย่างไรก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความสมบูรณ์แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอยู่มาก แต่มนุษย์ยังคงมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะการดูแลหรือการควบคุมอุปกรณ์เครื่องจักรต่าง ๆ แม้กระทั่งการพัฒนาเทคโนโลยียังคงใช้มนุษย์เป็นผู้ควบคุมดูแลและคิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ เหล่านั้น นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งอีกประการหนึ่ง หากมนุษย์มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะทำให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบรรยากาศในการทำงานไม่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน อาจทำให้พวกเขาเหล่านั้นเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ (เชี่ยวชาญ อาศุ วัฒนกุล, 2530) ดังนั้น ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความฉลาดทางจิตวิญญาณซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้และการเข้าใจคุณค่าของชีวิตตลอดจนทำให้บุคคลเข้าใจจุดมุ่งหมายในชีวิต สามารถสร้างเป้าหมาย และประเมินการกระทำหรือวิธีการดำเนินชีวิตของตนเอง ทำให้บุคคลมีมุมมองต่อชีวิตที่กว้างขึ้นและลึกซึ้ง เพื่อเป็นหนทางไปสู่การประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมายและมีความสุข อีกทั้งความฉลาดทางจิตวิญญาณยังเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ภายใต้กรอบศีลธรรมได้เป็นอย่างดี (Zohar and Marshall, 2000; Hildebrandt, 2011) นอกจากนี้ King (2008) กล่าวว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณ นอกจากจะเป็นการค้นหาคุณค่าและความหมายในชีวิตแล้ว ความฉลาดทางจิตวิญญาณยังเป็นความสามารถทางจิตใจที่ใช้ในการปรับตัวตั้งอยู่บนพื้นฐานการเข้าใจเหตุผลในการใช้ชีวิต ทำให้เกิดสมาธินำไปสู่กระบวนการแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผลที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในงาน รวมถึงความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดบุคลากรไม่มีความสุข ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานสูง เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งของ

องค์กร การที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งได้โดยราบรื่นหรือไม่ปัจจัยหลัก ๆ ล้วนมาจากบุคลากรทั้งสิ้น (เรณู สุขฤกษ์กิจ, 2554)

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความผูกพันลดลงหรือไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพทำให้องค์กรไม่สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ยุพา ทองช่วง, 2556) ตามแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์, 2560) สรุปได้ว่า ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการนำมาเชื่อมโยงกับการหาความเกี่ยวข้องกันกับพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนและออกจากงาน (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่า และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า ดังนั้น ความผูกพันจึงเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์กร (Bhatnagar, 2007)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) ความฉลาดทางจิตวิญญาณตามแนวคิดของ King and DeCicco (2009) มี 4 ด้าน ได้แก่ การคิดวิจารณ์ญาณ การสร้างความหมายบุคคล การตระหนักรู้ความจริง และการเปิดกว้างจิตสำนึก และ (2) ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Weiss, Dawis, England and Lafquism (1967 อ้างถึงใน ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2556) มี 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจภายในงาน ความพึงพอใจภายนอก และ ความพึงพอใจทั่วไป จากการศึกษ พบว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Korazija, Zizek and Mumel, 2016; Masitoh and Sudarma, 2019; Malhotra and Kathuria, 2017) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Zahed, Karimianpour and Ranjbar, 2018) และงานวิจัยที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (พรสร้อย วงศ์ศรีศุกกุล, 2557; Saridakis et al., 2020; Tarigan and Ariani, 2015; Akhigbe, Felix and Finelady, 2014; Giritli, Sertyesilisik and Horman (2013); Rahman, Uddin and Mia, 2012) ซึ่งจากการศึกษาของ Awais, Malik and Qaisar (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ จิตวิญญาณในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจิตวิญญาณในการทำงานก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสัมพันธ์ทางจิตวิญญาณในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yazdani and Parsa (2014); Rajabnezhad, Dargahi and Reshadatjo (2017); Tahir and Rahman (2018); Wulandari (2019)

จากการศึกษาและการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ทศคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและรวบรวมไว้ เช่น Steers (1977); Mowday, Porter and Steer (1982); Steers and Porter (1991); Luthans (1995); Hewitt (2017) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์, 2560) ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ (3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณ

ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Intelligence) เป็นสิ่งที่สำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความฉลาดทางสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวถึงในสถานการณ์หนึ่งเรื่องของสติปัญญาจะเป็นเรื่องของความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบของบุคคล ส่วนความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยตัดสินใจและจัดการเกี่ยวกับ

การแสดงออกทางความรู้สึกในสถานการณ์นั้น จากนั้นความฉลาดทางจิตวิญญาณจะช่วยให้เราสามารถรู้จักปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม (Zohar and Marshall, 2000) เมืองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ตามการศึกษาของ King and DeCicco (2009) ได้ทำการศึกษาตัวแปรองค์ประกอบของความฉลาดทางจิตวิญญาณของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน พบว่า องค์ประกอบตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ถูกต้องสมบูรณ์ เมืองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบตัวแปรของความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ผ่านการวิจัยทดสอบความถูกต้องของตัวแปรล่าสุดของนักวิชาการ (King and DeCicco, 2009) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ใช้เป็นมาตรวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณของผู้เยาว์ วัยรุ่นและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเมืองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย การคิดวิจารณ์ญาณ (critical existential thinking) การสร้างความหมายบุคคล (personal meaning production) การตระหนักรู้ความจริง (transcendental awareness) และการเปิดกว้างจิตสำนึก (conscious state expansion) ซึ่งการมีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงย่อมสามารถเข้าใจตนเองจากภายในสู่ภายนอกในการประเมินประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องในการแก้ไขปัญหาดีกว่าผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Green and Noble (2010) พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และการพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณมีผลต่อการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ และความพึงพอใจในงาน เช่น การศึกษาของ Korazija, Zizek and Mumel (2016) พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งบุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Masitoh and Sudarma (2019); Malhotra and Kathuria (2017) และงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ และความผูกพันต่อองค์กร เช่น การศึกษาของ Zahed, Karimianpour and Ranjbar (2018) พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ Awais, Malik and Qaisar (2015) พบว่า ความพึงพอใจในงาน ความฉลาดทางจิตวิญญาณและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อกลางที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามมาซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yazdani and Parsa (2014); Rajabnezhad, Dargahi and Reshadatjo (2017); Tahir and Rahman (2018); Wulandari (2019) พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

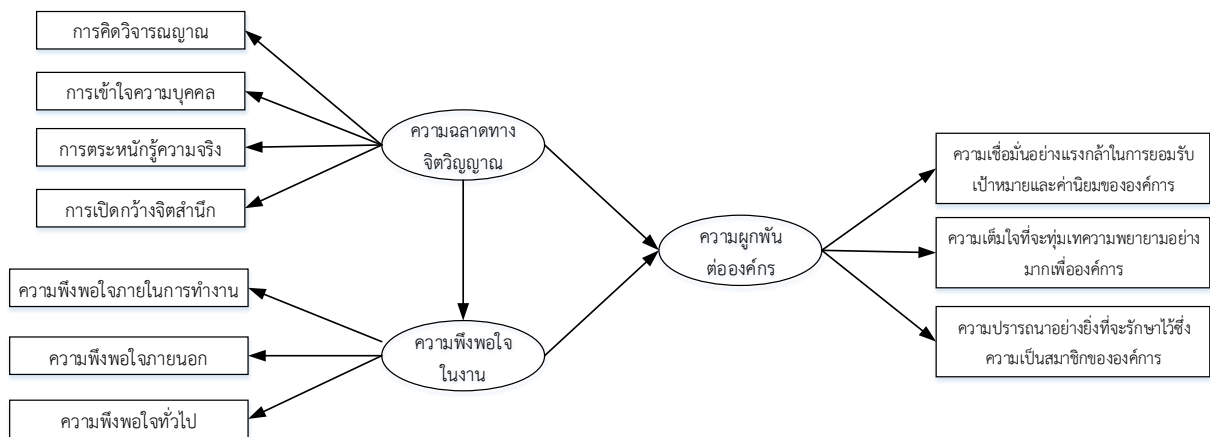
2.2.2 ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึกพอใจจึงรวมอยู่กับคาดหวังไม่เพียงพอแต่งานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ของเขาด้วย Smith, Kendall, and Hulin (1969 อ้างถึงใน Kermansaravi et al., 2015) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจเมืองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ (1) ลักษณะงาน (Work Itself) (2) ค่าตอบแทน (Pay) (3) โอกาสและความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) (4) หัวหน้างาน (Supervisor) และ (5) เพื่อนร่วมงาน (Coworker)

ซึ่งงานวิจัยนี้จะได้จำแนกระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่องานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานออกเป็น 3 ด้าน ตามแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Weiss, Dawis, England and Lafquism, 1967 อ้างถึงใน ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2556) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความพึงพอใจภายในงาน (Intrinsic Job Satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสทำงานเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ มโนธรรม และความมั่นคง (2) ความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic Job Satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กร หัวหน้างาน ความก้าวหน้า และผลตอบแทน และ (3) ความพึงพอใจทั่วไป (General Job Satisfaction) เป็นระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงานทั่ว ๆ ไป ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น การศึกษาของ พรสรัญญ์ วงศ์ศรีศุภกุล (2557) พบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Saridakis et al. (2020); Tarigan and Ariani (2015); Akhigbe, Felix and Finelady (2014); Giritli, Sertyesilisik and Horman (2013); Rahman, Uddin and Mia (2012) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ Priya and Sundaram (2016) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีงานวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบโมเดลโครงสร้าง (Structural Equation Model) บทบาทของความพึงพอใจในงานโดยตรงและโดยอ้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรสาธารณะของบราซิล พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ความพึงพอใจในงานเป็นสาเหตุ โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Leite, de Aguiar Rodrigues and de Albuquerque, 2014)

จากการศึกษาและการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยแบบจำลองประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ 2 ตัว คือ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และความพึงพอใจในงาน ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรทั้งหมดวัดจากตัวชี้วัด 10 ตัวแปร เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน
3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 364 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2561 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2014) เสนอว่า เกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างขนาดตัวอย่างควร มีประมาณ 10 ต่อการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ โดยโมเดลในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 26 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรเท่ากับ $26 \times 10 = 260$ ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) สำหรับการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงจริงในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 260 ตัวอย่าง ซึ่งครอบคลุมขนาดของกลุ่มตัวอย่างและเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ($n > 200$) เพื่อการสร้างตัวแบบสมการโครงสร้าง (Madden and Dillion, 1982)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และความพึงพอใจในงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

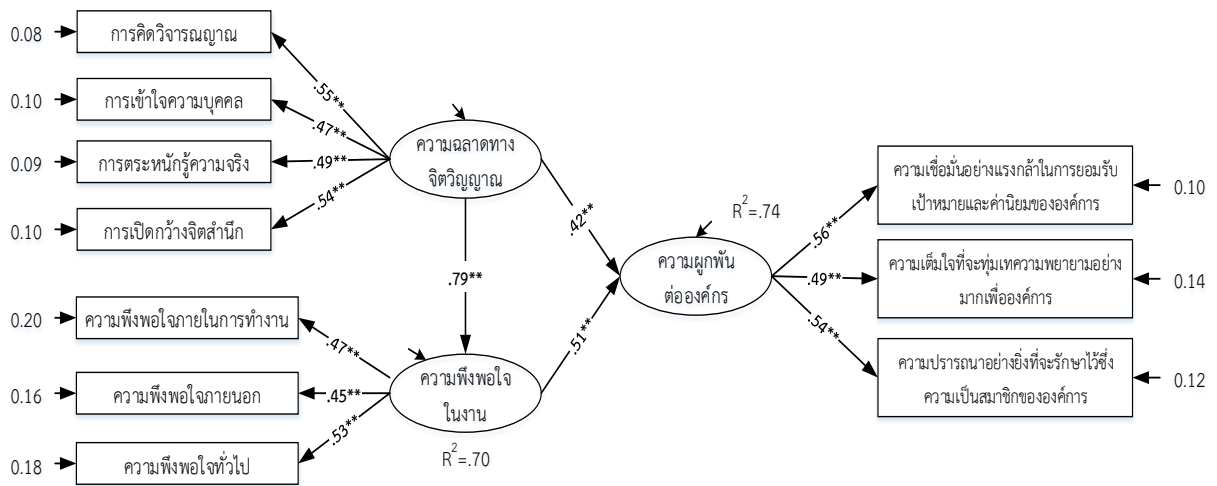
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) ตามแนวคิดของ Steer (1977) แบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาในครั้งนี้จากแบบสอบถามในงานวิจัย ตามแนวคิดของ King and DeCicco (2009) และ ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ซึ่งได้แปลและปรับมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินิโซตา (MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE, 1977 (MSQ) มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มี ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .24 ถึง .79 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 .85 และ .82

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปร วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้สำหรับนำไปใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



แผนภาพที่ 2 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล (N=260) หลังปรับโมเดล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลตามสมมติฐาน (N=260)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความพึงพอใจในงาน (JS)			ความผูกพันต่อองค์กร (OC)		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (SQ)	.79**	.79**	-	.75**	.42**	.47**
	(.08)	(.08)		(.06)	(.19)	(.18)
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	.51**	.51**	-	-	-	-
	(.20)	(.20)				
สัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2)		0.70			0.74	

Chi-Square=45.24, df=32, p-value=.08, GFI=.99, AGF=.98 CFI=1.00, IFI=1.00, NFI=1.00, RMSEA=.02 RMR=.00, SRMR=.01

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

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติและดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนที่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (पुलพงค์ สุขสว่าง, 2560 และ Schumacker and Lomax, 2016) ได้แก่ Chi-Square=45.24, df=32, p-value=.08, GFI=.99, AGFI=.98 CFI=1.00, IFI=1.00, NFI=1.00, RMSEA=.02 RMR=.00, SRMR=.01 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้ร้อยละ 74

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลในตัวแปรแต่ละตัวพบว่า (1) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .47 และขนาดอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์มาร่วมอภิปรายกับผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square=45.24, df=32, p-value=.08, GFI=.99, AGFI=.98 CFI=1.00, IFI=1.00, NFI=1.00, RMSEA=.02 RMR=.00, SRMR=.01 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 74 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และ ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Awais, Malik and Qaisar (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ จิตวิญญาณในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจิตวิญญาณในการทำงานก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสัมพันธ์ทางจิตวิญญาณในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yazdani and Parsa (2014); Rajabnezhad, Dargahi and Reshadatjo (2017); Tahir and Rahman (2018); Wulandari (2019) สอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจในของ Smith, Kendall, and Hulin (1969 อ้างถึงใน Kermansaravi et al., 2015) ที่กล่าวว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานควรครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า หัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยยึดตามแนวคิดความพึงพอใจในงานของ Weiss, Dawis, England and Lafquistm (1967 อ้างถึงใน ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2556) 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจภายในงาน ความพึงพอใจภายนอก และ ความพึงพอใจทั่วไป ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการนำมาเชื่อมโยงกับการหาความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนและออกจากงาน (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่า และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า ดังนั้น ความผูกพันจึงเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์กร (Bhatnagar, 2007)

2. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .51 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสรัญญ์ วงศ์ศรีศุกกุล (2557) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Saridakis et al. (2020); Priya and Sundaram (2016); Tarigan and Ariani (2015); Akhigbe, Felix and Finelady (2014); Leite, de Aguiar Rodrigues and de Albuquerque (2014); Giritli, Sertyesilisik and Horman (2013); Rahman, Uddin and Mia (2012) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถอธิบายเหตุผลได้ตามทฤษฎีความพึงพอใจและแรงจูงใจของ Maslow (1943 อ้างถึงใน ญัณฐ์พัชร ลาภบำรุงวงศ์ , 2562) ชั้นที่ 3 และ 4 ที่กล่าวว่า ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับ ได้แก่ ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

3. ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .42 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีตัวแปรความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีขนาดอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .79 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Awais, Malik and Qaisar (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ จิตวิญญาณในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจิตวิญญาณในการทำงานก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสัมพันธ์ทางจิตวิญญาณในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yazdani and Parsa (2014); Rajabnezhad, Dargahi and Reshadatjo (2017); Tahir and Rahman (2018); Wulandari (2019) และงานวิจัยของ King and DeCicco, 2009) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ใช้เป็นมาตรวัดความฉลาดทางวิญญาณของผู้เยาว์ วัยรุ่นและนักศึกษาในมหาวิทยาลัย 4 ตัวแปร คือ การคิดวิจารณ์ญาณ การสร้างความหมายบุคคล การตระหนักรู้ความจริง และการเปิดกว้างจิตสำนึก ซึ่งการมีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงย่อมสามารถเข้าใจตนเองจากภายในสู่ภายนอกในการประเมินประเด็นต่าง ๆ ได้ อย่างถูกต้องในการแก้ไขปัญหามากกว่าผู้อื่น

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้นเมื่อมีการบรรจุเข้าทำงานควรมีการปฐมนิเทศให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจกับบริบทขององค์กร เช่น ระบบการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2. ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกระบวนการบริหารด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายและการบริหาร ลักษณะงานและปริมาณงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งสร้างกลไกการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรกับผู้บริหาร

3. ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น สร้างความรู้สึกให้กับพนักงานว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 74 ในการศึกษาครั้งนี้ จึงควรจะมีการศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้บริบทขององค์กร แรงจูงใจที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นต้น

2. เนื่องจากจำนวนตัวอย่างที่ศึกษาจำกัดเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น และศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง หรือในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาบัน

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามฟิตติ้งส์จำกัด. *Business Review Journal*, 9 (1), 33-50.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
- ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *Valaya Alongkorn Review*, 9(2), 161-171.
- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขา การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราโมทย์ จิตดีโพโรจน์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2560). **โมเดลสมการโครงสร้าง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาพานิชจำกัด
- พรสร้อย วงศ์ศรีศุภกุล. (2557). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค**. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุพา ทองช่วง. (2556). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน สหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ**, 2 (2), 43-59.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. **วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 37(142): 16-32.
- Akhigbe, O. J., Felix, O. O., and Finelady, A. M. (2014). Employee job satisfaction and organizational commitment in Nigeria manufacturing organizations. **life**, 6(25).
- Awais, M., Malik, M. S., and Qaisar, A. (2015). A review: The job satisfaction act as mediator between spiritual intelligence and organizational commitment. **International Review of Management and Marketing**, 5(4).203-210.
- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: Key to Retention. **Employee Relations**, 29(6), 640-663.
DOI:10.1108/01425450710826122
- Giritli, H., Sertyesilisik, B., and 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.
- Green, W. N., and Noble, K. D. (2010). Fostering spiritual intelligence: Undergraduates' growth in a course about consciousness. **Advanced Development Journal**, 12 (1), 26-49.
- Hair, J.F.,Black,W. C.,Babin,B. J. and Anderson, R. E.(2014) .**Multivariate data analysis a global perspective** (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International.
- Hewitt, A. (2017). **trends in global employee engagement: global anxiety erodes employee engagement gains**. AON: Empower Results.
- Hildebrandt, L. S. (2011). **Spiritual intelligence: Is it related to a leader's level of ethical development?** A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy, Capella University.

- 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.
- King, D. B. (2008). **Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure**. Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
- King, D. B and DeCicco, T. L. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. **International Journal of Transpersonal Studies**., 28, 68-85.
- Korazija, M., Zizek, S. S., and Mumel, D. (2016). The relationship between spiritual intelligence and work satisfaction among leaders and employees. **Naše gospodarstvo/Our economy**, 62(2), 51-60.
- Leite, N. R. P., Rodrigues, A. C. D. A., and Albuquerque, L. G. D. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: What are the potential relationships? **BAR-Brazilian Administration Review**, 11(4), 476-495.
- Luthans, F. (1995). **Organizational Behavior**, (international edition). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Madden, T. J. and Dillon, W. R. (1982). Causal analysis and latent class models: An application to a communication hierarchy of effects model. **Journal of Marketing Research**, 19, 472-490.
- Malhotra, M., and Kathuria, K. (2017). Relationship between spiritual intelligence, job satisfaction and counterproductive work behaviour among employees of multinational companies in India. **Journal of Psychosocial Research**, 12(2), 315-323.
- Masitoh, S., and Sudarma, K. (2019). The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable. **Management Analysis Journal**, 8(1), 98-107.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers. (1982). **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**, NY: Elsevier Inc..
- Priya, N. K., and 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.
- Rahman, M., Uddin, M. J., and Mia, M. A. S. (2012). The role of human resource management practices on job satisfaction and organizational commitment in banking sector of bangladesh- A Comparative analysis. **Journal of Faculty of Business Administration**, 9 (1and 2). NA.

- Rajabnezhad, Z., Dargahi, H., and Reshadatjo, H. (2017). The Relationship between spiritual quotient of managers with organizational commitment of staffs in Tehran University of Medical Sciences. **Journal of Payavard Salamat**, **11**(3), 308-317.
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., and Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. **The International Journal of Human Resource Management**, **31**(13), 1739-1769.
- Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2016). **A beginner's guide to structural equation modeling**. (4th ed.). New York: Taylor and Francis.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative science quarterly**, **22**. 46-56.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. (Eds.) (1991). **Motivation and Work Behavior**. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Tahir, Z., and ur Rahman, A. (2018). Spiritual intelligence: A source improved of employee performance through organization commitment. **Sharad Journal of Management Sciences**, **4** (1), 30-41.
- Tarigan, V., and Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. **Advances in Management and Applied Economics**, **5**(2), 21.
- Wulandari, D. (2019). The influence of spiritual intelligence on the organizational commitments of santri executive board (BES) of PPJA. **Journal Intellectual Sufism Research (JISR)**, **1**(2), 1-4.
- Yazdani, M., and Parsa, M. J. (2014). The moderating effect of spiritual intelligence on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in Zob Ahan factory of Isfahan. **International Journal of Scientific Management and Development**. **2** (8).399-403.
- Zahed B, A., Karimianpour, G., and Ranjbar, M. J. (2018). Spiritual intelligence and organizational commitment: the mediating role of psychological capital. **Journal of Research and Health**, **8**(4), 329-338.
- Zohar, D. and Marshall, L. (2000). **SQ: Spiritual Intelligence the Ultimate Intelligence**. New York: Bloomsbury.