

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

A Study of Work Performance Factors Affecting on The Organizational Commitment of The College of Innovation and Management Personnel, Suan Sunanda Rajabhat University

ชุมพล รอดแจ่ม¹ และคณะ²⁻⁶

Chumpon Rodjam and et al

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

¹ผู้ประพันธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ติดต่อได้ที่: chumpon.ro@ssru.ac.th

¹*Corresponding author, Asst. Prof. Dr. Chumpon Rodjam, Program in Innovation in Human Capital Management and Entrepreneurship, Suan Sunandha Rajabhat University, e-mail: chumpon.ro@ssru.ac.th

²ดร.ปัญญดา จันทกิจ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ติดต่อได้ที่: panyada.ch@ssru.ac.th

²Dr. Panyada Chanthakit, Program in Innovation in Human Capital Management and Entrepreneurship, Suan Sunandha Rajabhat University, e-mail: panyada.ch@ssru.ac.th

³ดร.เอกโอฬาร โชติอนุสรณ์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ติดต่อได้ที่: eakolam.ch@ssru.ac.th

³Dr.Eakolam Chotianusorn, Program in Innovation in Human Capital Management and Entrepreneurship, Suan Sunandha Rajabhat University, e-mail: eakolam.ch@ssru.ac.th

⁴ดร.ชลภัสสรณ์ สิทธิวรังค์ชัย ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ติดต่อได้ที่: cholpassorn.si@ssru.ac.th

⁴Dr. Cholpassorn Sitthiwongchai, Program in Innovation in Human Capital Management and Entrepreneurship, Suan Sunandha Rajabhat University, e-mail: cholpassorn.si@ssru.ac.th

⁵ดร.วิไล พิงผล ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ติดต่อได้ที่: wilai.ph@ssru.ac.th

⁵Dr. Wilai Phungphol, Program in Innovation in Human Capital Management and Entrepreneurship, Suan Sunandha Rajabhat University, e-mail: wilai.ph@ssru.ac.th

⁶นายบุญญาญ ผ่านสุวรรณ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ติดต่อได้ที่: s65567810012@ssru.ac.th

⁶Mr., Boonchan Phansuwan, Students Program in Innovation in Human Capital Management and Entrepreneurship, Suan Sunandha Rajabhat University, e-mail: s65567810012@ssru.ac.th

ต้องการของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 130 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ความมีจริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ได้แก่ การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม การจัดทำแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมองค์กร การส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และการออกแบบระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมหาวิทยาลัย ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims to study 1) the levels of operational factors and organizational commitment and 2) the factors influencing organizational commitment among personnel at the College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University. The study employed a quantitative research methodology, using questionnaires to collect data from 130 academic and support staff members. Data analysis techniques included descriptive statistics, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that 1) the levels of operational factors and organizational commitment were high, and 2) the factors significantly

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

influencing organizational commitment ($p < 0.01$), in order of importance, were teamwork and participation, ethical conduct, creativity, and visionary leadership for change.

Recommendations for applying the research results include developing training programs to enhance teamwork skills, establishing organizational ethical guidelines, promoting a culture conducive to creativity, developing visionary leadership, and designing a performance evaluation system aligned with the four identified factors. These measures aim to enhance work efficiency and organizational commitment among personnel in higher education institutions.

Keywords: Organizational Commitment, University Personnel, Work Performance Factors

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ทั้งในด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันในระดับโลก องค์กรต่าง ๆ รวมถึงสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการจึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การปรับตัวดังกล่าวจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน (ศศิวิมล มาลาพงษ์ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง, 2565: 15)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แสดงออกผ่านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Meyer & Allen, 1991: 61-89) การสร้างความผูกพันของบุคลากรไม่เพียงแต่ช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริม

นวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันในยุคดิจิทัล การวิจัยหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันสูงมักมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า รวมถึงมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น และมีอัตราการลาออกที่ต่ำ (Bakker & Albrecht, 2018: 7)

ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในอนาคต (Kotter, 2012: 23-45) 2) ความคิดสร้างสรรค์ ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน (Amabile, 1996: 15-38) 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร (Katzenbach & Smith, 2015: 30-55) และ 4) ความมีจริยธรรม ที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม (Treviño & et al., 2006: 351-990) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ในบริบทของประเทศไทย การวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ และการออกแบบลักษณะงานที่ท้าทายและมีความหมายให้กับบุคลากร (รัฐชิตา ดาวเรือง และคณะ, 2567: 37) ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่เพียงช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาและรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีคุณภาพ การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันแห่งนี้จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของสถาบัน

การทำความเข้าใจและการปรับใช้ปัจจัยที่ได้จากการวิจัยนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายระดับ ในระดับผลผลิต (Output) จะได้แนวทางในการปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ในระดับผลลัพธ์ (Outcome) คาดว่าจะเกิดการเพิ่มขึ้นของระดับความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจของบุคลากร ส่วนในระดับผลกระทบ (Impact) ในระยะยาว สถาบันจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในภาพรวม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทั้งหมด 130 คนของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 80 คน และสายสนับสนุนจำนวน 50 คน เนื่องจากประชากรมีขนาดไม่ใหญ่มากนัก จึงไม่มีการสุ่มตัวอย่าง แต่ใช้วิธีการสำรวจประชากรทั้งหมด (Census) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรทั้งหมดในองค์กร (Etikan & et al., 2016: 1-4)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน เพื่อครอบคลุมข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรวัดแบบ Nominal Scale และ Ordinal Scale สำหรับตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale ทั้งสองตอนนี้ใช้

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best & Kahn (1993: 246) เพื่อความชัดเจนในการประเมินความเหมาะสมของการวัดตัวแปร

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งต้องมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 0.50 นอกจากนี้ยังตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.70 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ อีกทั้ง ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.933 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 0.80 สะท้อนให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือและคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย (Hair & et al., 2019: 161)

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งต้องมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 0.50 นอกจากนี้ยังตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.70 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ อีกทั้ง ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.933 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 0.80 สะท้อนให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือและคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย (Hair & et al., 2019: 161)

การรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2567

2. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (เลขที่รับรอง: SSRU-REC-2566-XXX) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล การขอความยินยอม และการใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น (World Medical Association, 2013: 2191-2194)

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

3. ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล 1) ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ 2) จัดประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัยแก่บุคลากรทั้งหมด 3) แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรทุกคนพร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม 4) ให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ โดยมีกรติดตามและส่งข้อความแจ้งเตือนเป็นระยะ 5) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล 6) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป การดำเนินการตามขั้นตอนเหล่านี้ช่วยให้มั่นใจได้ว่าการรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างมีระบบ มีจริยธรรม และได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสำหรับกรวิเคราะห์ต่อไป (Creswell & Creswell, 2018: 35-78)

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีขั้นตอนดังนี้

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ควรเน้นถึงการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Field, 2018: 53) ในการทดสอบสมมติฐาน การใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เป็นวิธีที่เหมาะสม เนื่องจากช่วยให้สามารถหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้อย่างชัดเจน (Frost, 2020: 87) นอกจากนี้ การใช้ค่า VIF และ Tolerance ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุ (Multicollinearity) นับเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ตัวแบบของแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ที่ละตัว

ในสร้างตัวแบบของแบบสอบถาม โดยกำหนดสมการ (1) ดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (1)$$

แทนค่า Y = ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

b_1, b_2, b_3, b_4	= ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
X_1	= การมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง
X_2	= ความคิดสร้างสรรค์
X_3	= การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
X_4	= ความมีจริยธรรม
e	= ค่าความคลาดเคลื่อน

การนำเสนอผลการวิจัย

1. ผลศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการสำรวจองค์ประกอบ 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านความมีจริยธรรม กับระดับปัจจัยต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความรู้และทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อม ด้านความต้องการการยอมรับและยกย่อง และด้านความต้องการอำนาจ ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1: ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง	3.85	0.61	มาก
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.05	0.60	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.77	0.21	มาก
4. ด้านความมีจริยธรรม	3.95	0.74	มาก
รวม	3.91	0.54	มาก

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน แสดงดังตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีการรับรู้ปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.60$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความมีจริยธรรม ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.74$) อยู่ในระดับมาก ด้านการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.61$) อยู่ในระดับมาก และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.21$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมีการรับรู้ปัจจัยในการปฏิบัติงานในระดับที่ดีในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความคิดสร้างสรรค์และความมีจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการสร้างสร้งสรรค์ความรู้และนวัตกรรม ควบคู่ไปกับการยึดมั่นในหลักจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม การที่บุคลากรมีการรับรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงที่สุดนั้น อาจสะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ และการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ในขณะเดียวกัน การให้ความสำคัญกับจริยธรรมก็แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและความถูกต้องในการดำเนินงานอย่างไรก็ตาม แม้ว่าทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาต่อไป การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรได้มากขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาด้านวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงก็เป็นอีกประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2: ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	4.10	0.62	มาก
2. ด้านความต้องการการยอมรับและยกย่อง	4.04	0.65	มาก
3. ด้านความต้องการอำนาจ	3.98	0.18	มาก
4. ด้านความต้องการการเจริญเติบโต	4.04	0.60	มาก
รวม	4.04	0.51	มาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.62$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความต้องการการยอมรับและการยกย่อง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.65$) และด้านความต้องการการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.60$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความต้องการอำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.18$) แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมองเห็นโอกาสในการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลผ่านการทำงานในองค์กรนี้ นอกจากนี้การที่ด้านความต้องการการยอมรับและการยกย่อง และด้านความต้องการการเจริญเติบโตมีค่าเฉลี่ยสูงเช่นกัน บ่งชี้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการยอมรับความสามารถของบุคลากรและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าด้านความต้องการอำนาจจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสะท้อนถึงโครงสร้างองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แม้อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักในการสร้างความผูกพัน โดยสรุป ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของ

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในหลายด้าน ทั้งในแง่ของการสนับสนุนความสำเร็จส่วนบุคคล การให้การยอมรับ และการส่งเสริมการเติบโตในหน้าที่การงาน

2. ผลศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านความมีจริยธรรม

สถิติที่คณะผู้วิจัยใช้ทดสอบ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 4 ตัว ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านความมีจริยธรรมดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3: ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปัจจัย	y	x_1	x_2	x_3	x_4
1. y	1.000				
2. x_1	0.258**	1.000			
3. x_2	0.419**	0.391**	1.000		
3. x_3	0.419**	0.391**	0.254**	1.000	
4. x_4	0.206**	0.402**	0.214**	0.214**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาพบว่า มีความสัมพันธ์ไม่เกิน .80 (Stevens, 1996: 110-145) ทำให้ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรในงานวิจัยนี้ ไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity) จึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระทุกตัวในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้ซึ่งเป็นการนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ที่ละตัว

คณะผู้วิจัยได้นำตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง (x_1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (x_3) และด้านความมีจริยธรรม (x_4) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา(y) โดยพิจารณาจากค่าความเหมาะสมของตัวแบบข้างต้นและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ที่มีค่ามากที่สุด สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: การวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	B	S.E.	T	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.247	0.104	2.376	0.018**		
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (x_3)	0.260	0.020	13.153	0.000**	0.725	1.380
ด้านความมีจริยธรรม (x_4)	0.233	0.021	10.847	0.000**	0.739	1.353
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_2)	0.226	0.027	8.317	0.001**	0.684	1.462

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	B	S.E.	T	p-value	Tolerance	VIF
ด้านการมีวิสัยทัศน์นำการ เปลี่ยนแปลง (x_1)	0.217	0.023	9.553	0.000**	0.674	1.484
R= 0.883, R ² = 0.780, Adj R ² = 0.778, SE= 0.271, D.W.= 1.804, F= 349.777, p-value = 0.000**						

หมายเหตุ: ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแบบในตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าค่า R เท่ากับ 0.883 และค่า R² เท่ากับ 0.780 ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวแปรอิสระที่ศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ถึง 78% ค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.778 เป็นค่าที่ปรับปรุงแล้วเพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการทำนาย ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา มีอิทธิพลและสามารถทำนายผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ 0.271 บ่งชี้ว่าค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการทำนายอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จากการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงลำดับ (Autocorrelation) พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.804 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงลำดับในตัวแบบ ข้อมูลนี้ช่วยยืนยันความสมบูรณ์ของแบบจำลองในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมั่นใจ การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) พบว่าค่า Tolerance สูงกว่า 0.1 และค่า VIF ต่ำกว่า 10 ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรที่ศึกษา การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (Tolerance = 0.725, VIF = 1.380), ความมีจริยธรรม (Tolerance = 0.739, VIF = 1.353), ความคิดสร้างสรรค์ (Tolerance = 0.684, VIF = 1.462), และการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง (Tolerance = 0.674, VIF = 1.484) ทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงถึงความสามารถในการทำนายของตัวแปรเหล่านี้ในความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร ($B = 0.260$) รองลงมาคือความมีจริยธรรม ($B = 0.233$), ความคิดสร้างสรรค์ ($B = 0.226$), และการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง ($B = 0.217$) ซึ่งทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ สะท้อนให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกัน การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมและการจัดการสมัยใหม่ สมการการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณสามารถแสดงในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.247 + 0.260X_3 + 0.233X_4 + 0.226X_2 + 0.217X_1$$

แสดงให้เห็นว่า เมื่อคะแนนของปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรก็จะเพิ่มขึ้นตาม การวิเคราะห์ในรูปแบบสมการมาตรฐาน สมการมาตรฐาน (Standardized Equation) สามารถแสดงได้ดังนี้:

$$Z = 0.256X_3 + 0.233X_4 + 0.226X_2 + 0.217X_1$$

สมการมาตรฐาน ช่วยเปรียบเทียบอิทธิพลสัมพัทธ์ของแต่ละปัจจัย โดยการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกัน การยึดมั่นในหลักจริยธรรม การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมได้รับการยืนยันว่ามีอิทธิพลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมในองค์กรช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญโดยนำมาอภิปรายผลการศึกษาดังตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ในระดับมาก ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และความมีจริยธรรม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคลากรเห็นทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน ขณะที่ความคิดสร้างสรรค์ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์พันธกิจขององค์กร การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กร ความมีจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ในขณะที่ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต การยอมรับและยกย่อง อำนาจ และการเจริญเติบโต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร การที่บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้สามารถช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลได้นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความยอมรับและการยกย่องจากองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ขณะที่ความเจริญเติบโตและโอกาสในการได้รับอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสิ่งที่เสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนานตนเอง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ สุริตา แฉ่งประจักษ์ และคณะ (2563: 120-135) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ พิมพ์ปิณัฏ มະณีนันท์ และคณะ (2564: 30-45) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะ

ความท้าทายและโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ในบริบทนานาชาติ งานวิจัยของ Alzyoud & et al. (2019: 10-25) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศจอร์แดน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่าความมีจริยธรรมและโอกาสในการเจริญเติบโตเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าผลการวิจัยนี้พบว่าด้านความต้องการอำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ธนาคาร แสงหวัง และคณะ (2565: 50-65) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันระหว่างสถาบัน โดยสรุปผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา โดยยืนยันความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และโอกาสในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างบางประการที่พบ เช่น ในด้านความต้องการอำนาจ ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพิจารณาบริบทเฉพาะของแต่ละสถาบันในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยหลายด้านมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเมื่อได้รับโอกาสในการร่วมมือและแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจขององค์กร การทำงานในรูปแบบนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันของการเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันทางจิตวิทยาของบุคลากรต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม บุคลากรที่มีโอกาสร่วมมือและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กร นอกจากนี้ ความมีจริยธรรมในองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของบุคลากร การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความ

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

โปร่งใสและมีจริยธรรมสูงช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้พวกเขาผูกพันกับองค์กรในระยะยาว แม้ว่าความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลน้อยกว่าการทำงานเป็นทีมและจริยธรรม แต่ก็มีความสำคัญในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม บุคลากรที่มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์และเห็นทิศทางการพัฒนาขององค์กรชัดเจน จะมีความผูกพันมากขึ้น เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าองค์กรสนับสนุนการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในแง่ของทฤษฎีและการปฏิบัติ การวิจัยของชองวราภรณ์ ชื่นจตุรฐ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2565: 182) และ Chordiya & et al. (2021: 57) พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีความยุติธรรมในองค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจขององค์กรและการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างยุติธรรม สามารถส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่แน่นแฟ้นมากขึ้นกับองค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Bakker & de Vries (2021: 32) สนับสนุนแนวคิด Job Demands–Resources (JD-R) โดยเน้นว่าการสนับสนุนทางสังคมและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความผูกพันของพนักงาน การให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ ช่วยลดความเหนื่อยล้าและสร้างความรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในบริบทของสถาบันการศึกษา งานวิจัยของ Ghasemy & et al. (2018: 169) ยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่าการยอมรับและยกย่อง รวมถึงโอกาสในการเจริญเติบโต เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยนี้จึงมีความสำคัญทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เนื่องจากชี้ให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างโปร่งใส การมีส่วนร่วมในทุกระดับ และการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ สามารถเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีความท้าทายในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา การนำผล

การวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา จะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพการศึกษา และความสามารถในการแข่งขันของสถาบันในระยะยาว

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” ได้เผยให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในยุคที่การศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.91 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยนี้แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการได้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรได้ในระดับที่น่าพอใจ อย่างไรก็ตาม ยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อยกระดับความผูกพันให้สูงขึ้นไปอีก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ความมีจริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพัน โดยเฉพาะในบริบทของวิทยาลัยที่ต้องการความร่วมมือในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ความมีจริยธรรมในองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความไว้วางใจและความผูกพันของบุคลากร ขณะที่ความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง แม้จะมีอิทธิพลน้อยกว่า แต่ก็ยังมีความสำคัญในด้านการสร้างนวัตกรรมและความยั่งยืนขององค์กร

ข้อค้นพบเหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการออกแบบนโยบายที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่โปร่งใสและมีจริยธรรม เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างระบบข้อเสนอแนะภายใน

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

องค์กร หรือการพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อจำกัดของการวิจัยนี้เกิดจากการใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนจำกัดในสถาบันการศึกษาหนึ่งเดียว ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ การเก็บข้อมูลที่ใช้วิธีสอบถามแบบมีโครงสร้างอาจไม่สามารถครอบคลุมทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครบถ้วน สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรพิจารณาการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่มีผลต่อความผูกพัน เช่น ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน หรือการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงานในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ควรขยายการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากหลายองค์กรหรือภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทที่หลากหลายมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- ธนาкар แสงหวัง, เฉลิมชัย ปัญญาดี, และ ปิยะพงษ์ บุชบงก์. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้. *วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ราชมงคลล้านนา*, 10(1), 14-27.
- พิมพ์ปวีณ์ มะณีวงศ์, วรณภา ลือกิตินันท์, และ ปิยะวรรณ เลิศพานิช. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 7(3), 37-61.
- วรารักษ์ ชื่นจรรยา, และ เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2565, มกราคม-เมษายน). อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 6(2), 180-192.
- ศศิวิมล มาลาพงษ์, และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2565, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 11(1), 88-102.
- รัฐชิตา ดาวเรือง, ศิริพร ห้วยแก้ว และ ธฤตาภา ปานบ้านเกร็ด. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานสายงานการจัดการธุรกิจและผลกระทบที่มีต่อองค์กร. *วารสารวิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์*, 5(3), 35-54.

- สุธิดา แจ่มประจักษ์, ชีระวัฒน์ จันทิก, และ พัทธ์ชัย ศิริวงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 13(2), 1636-1652.
- Alzyoud, A. A. Y., Ahmed, U., AlZgool, M. R. H., & Pahi, M. H. (2019). Leaders' emotional intelligence and employee retention: Mediation of job satisfaction in the hospitality industry. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 1-10.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to "The Social Psychology of Creativity"*. Boulder, CO: Westview.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2021). Affective organizational commitment and job satisfaction: A cross-national comparative study. *Public Administration*, 95(1), 178-195.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). London, UK: Sage Publications.

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

- Frost, J. (2020). *Regression analysis: An intuitive guide for using and interpreting linear models*. State College, PA: Statistics by Jim Publishing.
- Ghasemy, M., Hussin, S., Hashemi, S. M., & Othman, N. (2018). Determining factors of job satisfaction and organizational commitment in higher education institutions: The role of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 161–180. <https://doi.org/10.1177/1741143216672069>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Stevens, J. P. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191-2194.

Received: August 19, 2024

Revised: November 7, 2024

Accepted: November 8, 2024