

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงาน
เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐ

PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND CREATIVE BEHAVIORS:
ACADEMIC STAFF IN PUBLIC UNIVERSITIES

นฤมล จิตรเอื้อ สุदारัตน์ พิมลรัตนกานต์ ประสพชัย พสุนนท์
Naruemon Jituea¹, Sudarat Pimonratanakan², Prasopchai Pasunon³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed methods) ชั้นที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง 450 ตัวอย่าง และมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากคณะและวิทยาลัยตามลำดับไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ชั้นที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 7 คน และอาจารย์สายวิชาการ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน การเก็บรวบรวมใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (หลังปรับ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 39.98 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 35 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-Value) = 0.25 ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (Chi-square/df) เท่ากับ 1.14 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.01 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ความผูกพันต่อองค์การ (0.85) รองลงมา การรับรู้บรรยากาศองค์การ (0.79) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การรับรู้บรรยากาศ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์
บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐ

¹ Assistant Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Corresponding Author, E-mail Address: naruemon_j@rmutt.ac.th

² Lecturer, College of Logistics and Supply Chain, Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail Address: sudarat.pi@ssru.ac.th

³ Associate Professor Dr, Faculty of Management Science, Silpakorn University, E-mail Address: prasopchai@ms.su.ac.th

Abstract

This research aims to study 1) Level of to be perceived organizational climate, organizational commitment and creative work behavior, 2) Investigate the consistency between perceived organizational climate and organizational commitment that transform creative work behavior with empirical data, 3) Analyzing organizational commitment and creative work behavior of a university academic staff with mixed methods. The procedure of consist of two steps: 1) Quantitative research sample consisted of 450 university academic staff and selected stratified random sampling from the faculties and colleges respectively. The instruments used in the research were questionnaires: descriptive statistics and inferential statistics Step. 2) The main informants were four administrators, seven department heads and six academic staffs. In-depth interviews and were used to collect data and descriptive analysis.

The study discovers that the correlation coefficient of the causal relationship model of perceived organizational climate and organizational commitment, influenced the creative behavior university academic staff (after adjustment). Chi-square (39.98), Degree of freedom (df= 35), P-Value (0.25), Chi-Square degrees of freedom The (Chi-square/df= 1.14), Comparative Fit Index (CFI= 1.00), Goodness of Fit Index (GFI= 0.99), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI= 0.96) and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA= 0.01). Considering creative behavior. This study generated that the highest total influence, organizational commitment (0.85), followed by organizational atmosphere perception (0.79)

Keywords: Perceived organizational climate, Organizational commitment, Creative work behavior, Academic staff in state university

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 โดยการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการพัฒนาศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนหยดย้อยได้อย่างมั่นคงยั่งยืน และหนึ่งในหลักการและแนวทางการดำเนินการคือ เพิ่มการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนพัฒนาในทุกภาคส่วน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งถูกจัดอันดับให้เป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 1 ในกลุ่มราชภัฏติดต่อกัน 7 สมัยต่อเนื่องจากสภาวิจัยการชอาณาจักรสเปน สหภาพยุโรป ได้รับผลการประเมินคุณภาพของมหาวิทยาลัย QS Star Ratings ภาพรวมระดับ 2 ดาว ว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพของชื่อเสียงและงานวิจัยระดับชุมชนท้องถิ่นและประเทศ และมักจะมีการกล่าวถึงในแวดวงการศึกษาระดับนานาชาติ จาก QS Intelligence Unit, Quacquarelli Symonds ประเทศอังกฤษ นับว่าเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งแรกที่เข้ารับการประเมินนี้ (สยามรัฐ, 2560) โดยมหาวิทยาลัยมีพันธกิจสำคัญคือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการส่งเสริมวิชาชีพครู รวมทั้งมีค่านิยม 4 ประการ ได้แก่ ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ความผาสุกและความภาคภูมิใจในองค์กร บูรณาการและความร่วมมือ และความเป็นมืออาชีพ การที่มหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องได้นั้น มหาวิทยาลัยย่อมต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรที่เป็นเสมือนสมองของกำลังทางวิชาการและจิตวิญญาณของสังคมที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ภายในองค์กร เพื่อผลิตบัณฑิตที่เป็นกำลังสำคัญของชาติ ยกระดับคุณภาพ

การจัดการศึกษา สร้างผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ และนางานไปใช้ประโยชน์ เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้แก่สังคม เพื่อสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นกุญแจสำคัญอย่างหนึ่งที่ประเมินความสำเร็จขององค์กร และเป็นแรงผลักดันพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เลิศชัย สุธรรมานนท์ และเกศยา โอสถานุเคราะห์, 2558, น. 94) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจพยายามกระตุ้นพนักงานได้ตั้งศักยภาพของตนที่มีออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555, น. 4) เช่น มอบหมายงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานมีคุณค่ามากขึ้น การมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่ออยู่ตลอดเวลา (ภูวนาด วิสุทธากร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2558, น. 1013) ทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณค่า และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งในการเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกของพนักงาน และส่งผลให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบความเชื่อมั่นศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พยายามทุ่มเทความสามารถ ให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (Steers, 1977, p. 46) และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปไม่คิดลาออก (ธัญธิภา แก้วแสง และประสพชัย พสุนนท์, 2559, น. 1271-1272) ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานที่นำไปสู่การสร้างรูปแบบนวัตกรรมใหม่ๆ แก่องค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในที่สุด (สุวิธดา อนันตสิน และสุตาภรณ์ อรุณดี, 2559, น. 162-163)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการเสริมแรงให้พนักงานสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้น ซึ่งผลงานจะออกมาดีหรือไม่ดีปัจจัยส่วนหนึ่งมาจากบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างออกไปในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยบรรยากาศขององค์กรไม่ได้หมายถึงแค่สภาพแวดล้อม ภูมิอากาศเท่านั้น แต่รวมถึงโครงสร้างองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงานที่ทำ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความมีอิสระในการตัดสินใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551, น. 122) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึก ทัศนคติ และแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อม (Gibson, 1991, p. 525) โดยบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่กับบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน พนักงานเกิดปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากขึ้น (Steer, & Porter, 1979, pp. 372) กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในปรับปรุงพัฒนางาน (Litwin, & Stringer, 1968, pp. 45) ผลิตภาพของงานดีขึ้น และส่งผลต่อผลประโยชน์ที่ดี (Sloucum, & Hellriegel, 2011, pp. 440)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคนหนึ่งในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสนใจศึกษาการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง รวมถึงตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งโดยจะนำผลไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรให้เกิดความเหมาะสม เพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรสายวิชาการ กระตุ้นให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ แก่องค์กร ตลอดจนช่วยรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป อันจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงยั่งยืนต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ (Perceived organizational climate)

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Vroom (1964) การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็น เพื่อให้บุคลากรเกิดการทุ่มเทและพยายามในการทำงาน เพื่อจะได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาและนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ในขณะที่ อัจฉรา เจริญสุข (2556, น. 35) คุณลักษณะสภาพแวดล้อมองค์การในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการรับรู้และกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เช่นเดียวกับ Steers, & Porter (1979); สุदारัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560, น. 1612-1613) ความรู้สึก ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม บรรทัดฐาน ความรู้สึก และพฤติกรรมบุคคลภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน และ Litwin, & Stringer (1968, p. 21) สิ่งประกอบขึ้นมาเป็นสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และเป็นแรงผลักดันทำให้บุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะต่างๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นสภาพแวดล้อมขององค์การหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันในแต่ละองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ทัศนคติ และมีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจ มีความทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและรวบรวมไว้ เพื่อนำมาใช้ชี้วัดคุณลักษณะสภาพแวดล้อมองค์การในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันไป เช่น Forehand, & Gilmer (1964); Litwin, & Stringer (1968); Likert (1976) Steer, & Porter (1979); Kelly (1980); Dubrin (1984); Altman (2000) โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่พิจารณาแล้วว่ามีความจำเป็นและสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ สรุปองค์ประกอบบรรยากาศองค์การได้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) การรับรู้ที่มีต่อนโยบาย มาตรฐาน เป้าหมายขององค์การ ลักษณะสายการบังคับบัญชา ความชัดเจนของการแบ่งงานในภาระหน้าที่และปริมาณงานที่ต้องทำ รวมทั้งขั้นตอน และกฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน
2. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication) การรับรู้เกี่ยวกับรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน มีรายละเอียดที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลที่ดี
3. ด้านความมีอิสระและการมีส่วนร่วม (Autonomy and participation) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงาน การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น และการใช้อำนาจอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and welfare) การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม ค่าตอบแทนได้รับตามผลงานที่ทุ่มเทลงไป และการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อพนักงาน
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) การรับรู้ถึงความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ การได้รับความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
6. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (Development and career path) การรับรู้ว่าองค์การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
7. ด้านการจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) การรับรู้ถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงานในองค์การ ซึ่งเกิดจากความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล หรือการแข่งขันกันภายในหน่วยงาน รวมทั้งการเผชิญหน้าหรือรับมือกับปัญหา และความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

8. การเปลี่ยนแปลงในองค์กรการ (Organizational change) การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายหลังการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์กรการ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ จัดสรรอย่างเพียงพอต่อการใช้งานของแต่ละบุคคล รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรการ (Organizational commitment)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรการ

Nelson, & Quick (2003, pp. 125) กล่าวว่าทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรการในเชิงบวกและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรการอย่างลึกซึ้ง เช่นเดียวกับ Albrecht (2010) สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีความตั้งใจอย่างแท้จริงในการดำเนินงานขององค์กรการให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Mowday, Porter, & Steers (1982, pp. 27) ความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นระหว่างบุคคลกับองค์กรการ เป็นแรงผลักดันบุคคลแสดงออกด้วยความเต็มใจและทุ่มเทตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แก่องค์กรการ ทำนองเดียวกันกับ Allen, & Meyer (1993) สภาวะทางจิตใจที่บุคคลยึดมั่นต่อองค์กรการ และไม่ได้คิดโยกย้ายงานหรือละทิ้งองค์กรการไปทำงานสถานที่อื่น และ Steer, & Porter (1991, pp.79); พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555, น. 20); ระวีวรรณ ศรีคิต (2557, น. 23); สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560, น. 1616) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรการ มีการยอมรับในค่านิยม เป้าหมาย ยินดีจะใช้ความรู้ของตนเองทำงานให้กับองค์กรการ แสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรการ และคงความเป็นสมาชิกไม่คิดลาออก

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรการ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรการ แสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบการยอมรับเชื่อถือในค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์กรการ มีความรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรการ พร้อมยินดีจะทุ่มเท อุทิศตนทั้งร่างกายและแรงใจในปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อทำให้เป้าหมายขององค์กรการบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และปรารถนาจะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กรการต่อไป

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรการ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรการได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและรวบรวมไว้ เช่น Buchanan (1974); Porter, et al., (1974); Steers (1977); Steers, & Porter (1991); Luthans (1995); Allen, & Meyer (1993); Aon Hewitt (2017) การวิจัยครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดของ Steers (1977, pp. 46) สามารถสรุปทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความผูกพันต่อองค์กรการ 3 ด้าน ได้แก่

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการ คือ บุคคลเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรการกับของตนเองเป็นทิศทางเดียวกัน การพูดถึงองค์กรการในทางที่ดี มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรการ
2. ความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ คือ บุคคลแสดงออกโดยพยายามอุทิศสติปัญญา แรงกาย และแรงใจของตนเองในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรการ
3. ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรการต่อไป คือ บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานให้องค์กรการโดยไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ไม่ว่าจะองค์กรการอื่นจะเสนอเพิ่มเงินเดือนหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือองค์กรการอยู่ในวิกฤต

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ

Mowday, Porter, & Steers (1982, pp. 29-31) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันไว้ 4 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน
- 2) ลักษณะงานที่ทำงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน มีอิสระในการทำงาน โอกาสการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี
- 3) ลักษณะโครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ
- 4) ประสบการณ์การทำงาน การยอมรับจากองค์กรการ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรการ ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่ง หรือประเมินผลงานมีความเหมาะสม ในขณะที่งานวิจัยของ ระวีวรรณ ศรีคิต (2557, น. 81-82) พบว่า ปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรการมี 7 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีต่อองค์กรการ โครงสร้างองค์กรการ ประสบการณ์ในการทำงาน บรรยากาศองค์กรการ ความมั่นคงในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในองค์กรการ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อัจฉรา เฉลยสุข (2556, น. 95) สรุปไว้ 6 ปัจจัย คือ โครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กรการ ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ สุรจิต อุดมสัจย์ (2558, น. 72-73)

พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของ สุदारัตน์ พิมลรัตน์กานต์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2560, น. 1622) พบว่า บรรยากาศองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การที่อิสระในการทำงาน ความขัดแย้งในองค์การ และรูปแบบการบริหาร ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาย

วิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

3. แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Creative work behavior)

คัทพล จันเพชร และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559, น. 129) กล่าวว่า การคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่แตกต่างจากเดิมที่สร้างคุณค่าต่อองค์การ ประกอบด้วยการสร้างความรู้สึกร่าจูงใจ และต้องมีความรู้ความสามารถ ส่วนแนวคิดของ Kleysen, & Street (2001); De Jong, & Den Hartog (2008); พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555, น. 48); สุदारัตน์ วีระธรรมชานดา (2557, น. 25) กล่าวว่า เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ต่างๆ ไปด้วยกัน แสวงหานวัตกรรมใหม่ การเรียนรู้ และคิดวิธีการที่ต่างจากเดิมในการพัฒนางาน มีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมจูงใจให้บุคคลเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคคลมีความคิดริเริ่มและนำแนวคิดที่ได้ไปใช้ประโยชน์

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการชักจูงคนอื่นให้เห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์การ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ต่ออย่างเหมาะสม เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานและองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกแนวคิดทฤษฎีของ De Jong, & Den Hartog (2008) ผู้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยขออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาส และหาวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น
2. การริเริ่มความคิด (Idea generation) หมายถึง การมองหามุมมองที่แตกต่างจากเดิม อาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งเดิมให้ได้สิ่งใหม่ หรือนำความคิดพัฒนาต่อยอดเพื่อใช้ในการทำงาน ซึ่งการริเริ่มความคิดเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์
3. การสร้างแนวร่วม (Championing) หมายถึง การเป็นผู้นำทางความคิดเน้นที่กระบวนการการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ
4. การประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดจากกระบวนการต่างๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ ติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาให้งานนั้นๆ ดียิ่งขึ้น โดยการประยุกต์ใช้แสดงให้เห็นว่าเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

ศิวินันท์ ศิวพิทักษ์ (2554, น. 161) พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานหมายถึง การที่องค์การมีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อความมีอิสระในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วม มีการกระตุ้นให้พนักงานพยายามปฏิบัติงาน และผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานงานสร้างนวัตกรรมในระดับสูง จะส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ มีการปฏิบัติงานเชิงรุก พนักงานมีนวัตกรรมและแสวงหาโอกาสในระดับที่สูงขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของศิวพร โปรยานนท์ (2554, น. 195) พบว่า บรรยากาศมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน เพราะเมื่อองค์การให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานและตัดสินใจด้วยตนเอง ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมและพัฒนาแก่พนักงานอยู่เสมอ สนับสนุนการทำงานร่วมกันและคิดร่วมกันบนพื้นฐานความไว้วางใจและให้เกียรติกัน ส่งผลให้เกิดผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของพินด์ทัก ปิยะภาณีพงษ์ (2558, น. 77) อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี จะกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดสร้างสรรค์ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และ Nicholas Nicoli (2012) ได้เสนอสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความมีอิสระ การจัดโครงการที่ดี มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ องค์กรและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน การทำงานร่วมกันในองค์กร ความเอาใจใส่ขององค์กรและผู้บังคับบัญชา เวลาในการทำงานที่เพียงพอ งานที่มีความท้าทาย และมีแรงกระตุ้นที่ต้องการให้บุคคลทำงานให้สำเร็จ

ส่วนงานวิจัยของพรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555, น. 114) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีผลต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Terje Slatten, & Mehmet Mehmetoglu (2011) พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรได้ โดยเริ่มผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Castellano (2012) ได้เขียนบทความเรื่องกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และผลของความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ การรับรู้ถึงความยุติธรรมภายในองค์กร ซึ่งการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พฤติกรรมเชิงความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร และมีผลต่อกำไรขององค์กร

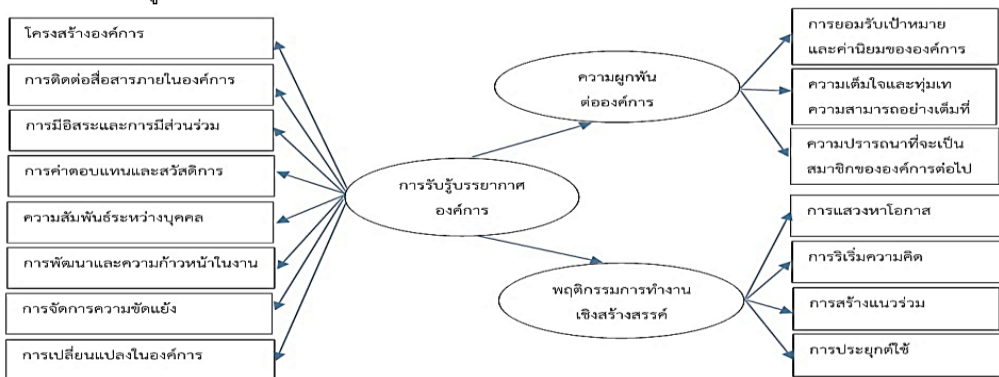
จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างกรอบการวิจัยสำหรับศึกษาปัจจัยสาเหตุ ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยผล ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยผ่านตัวแปรกลางความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพที่ 1



ภาพ 1 แสดงโมเดลการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรเพื่อสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods)

โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย (Explanatory sequential design) เป็นการวิจัยที่แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ช่วงแรกเป็นการวิจัยหลักเป็นการวิจัยเชิงปริมาณก่อนเพื่อตอบปัญหาการวิจัย และต่อด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อช่วยในการอธิบายผลให้กระจ่างยิ่งขึ้น (Creswell, 2015)

ขั้นที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 คือ ข้าราชการ 150 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 748 คน (กองนโยบายและแผน, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง คือ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเป็นเบื้องต้น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เป็นเกณฑ์ สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ตัวแปรที่ใช้มีจำนวน 15 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ตัวอย่าง แต่เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของข้อมูลให้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 150 ตัวอย่าง รวมเป็น 450 ตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเก็บกับบุคลากรสายวิชาการทุกคณะทุกวิทยาลัยมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งมีทั้งหมด 6 คณะ 7 วิทยาลัย และมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากคณะ และวิทยาลัยตามลำดับไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นลักษณะปลายปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางการบริหาร และคณะ/วิทยาลัย เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

สำหรับส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามกำหนดระดับความคิดเห็นตามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert (1961) โดยแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับ 1 เท่ากับ เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง ระดับ 5 เท่ากับ เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีการวัดตัวแปรใน

ส่วนที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีวัด 8 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ความมีอิสระและการมีส่วนร่วม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน การจัดการความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีวัด 3 ด้าน คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีวัด 4 ด้าน คือ การแสวงหาโอกาส การริเริ่มความคิด การสร้างแนวร่วม และการประยุกต์ใช้ จำนวน 20 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ของข้อคำถามแต่ละด้านด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alphas coefficient) มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.907 ซึ่งค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและยอมรับได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตติ วานิชย์บัญชา, 2557, น. 159)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล Lisrel ซึ่งวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย โดยใช้สถิติไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติที่ใช้

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใด แสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog, & Sorbom, 1993; Diamantopoulos, & Siguaw, 2000) การตรวจสอบด้วยค่าสถิติไคสแควร์สามารถตรวจสอบได้สองทาง คือ 1) ค่าระดับความมีนัยสำคัญ (P-Value) หากค่า P-Value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะแสดงถึงการที่ข้อมูลโมเดลลิสเรลแตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ 2) จำนวนเท่าของค่าสถิติไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระ หากค่าสถิติไคสแควร์มีค่าน้อยกว่า 3 เท่าของค่าองศาอิสระ (Hair, et al. 2010) ถือได้ว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square of Approximation: RMSEA) เป็นค่าบ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งบรรวและคูเดค (Browne, & Cudeck, 1993) อธิบายว่าค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความกลมกลืนสนิท (Close fit)

ขั้นที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

การวิจัยคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกับเชิงปริมาณ และผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้บริหารของสถาบันการศึกษา จำนวน 4 คน ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท มีอำนาจหน้าที่ด้านงานบริหาร วิชาการ วิจัยและพัฒนา วางแผนและประกันคุณภาพ หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 7 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี และอาจารย์สายวิชาการ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก และเลือกใช้เครื่องมือที่ช่วยให้เก็บข้อมูลได้ครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) ตัวผู้วิจัย ทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์ โดยเตรียมในเรื่องความรู้ด้านการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร 2) อุปกรณ์ภาคสนาม เช่น ดินสอ ปากกา และสมุดจดบันทึก ใช้จดบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นการจดบันทึกรายละเอียดประวัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก นอกจากนี้ยังบันทึกสิ่งที่สังเกตลงไป 3) เครื่องบันทึกเสียง นำมาใช้ร่วมกับสมุดจดบันทึก เพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และ 4) แนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ (Interview guide) เป็นแนวคำถามปลายเปิดครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ลักษณะคำถามปลายเปิดควบคู่กับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อความแน่นชัดของข้อมูลที่ได้รับนั้นเที่ยงตรงตามความเป็นจริงและได้นำมาหาข้อสรุปเชิงทฤษฎี และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยในอดีต รวมทั้งมีการสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต โดยเลือกเฉพาะแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น กระทรวง กรม สถาบัน เป็นต้น ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เรียกว่า “การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation)” (Denzin, 1970) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) เน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่างๆ มีความเหมือนกันหรือไม่ ถ้าทุกแหล่งข้อมูลได้ข้อค้นพบไม่แตกต่างกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มา มีความถูกต้อง 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation) การเก็บข้อมูลมีการเปลี่ยนตัวผู้เก็บข้อมูลหลายคน เพื่อลดความลำเอียงด้านทัศนคติและความไม่แน่ใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูล และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวม (Methodological triangulation) นอกจากการสัมภาษณ์แล้วผู้วิจัยใช้การสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลหลักควบคู่กับการซักถาม และจากการศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย หนังสือ ตำรา งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ ดังนี้ 1) ดำเนินการถอดเทปบทสนทนาจากการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) และอ่านบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างละเอียดในแต่ละบทสนทนาทุกรายโดยอาศัยการตีความ มุ่งหาข้อความที่แท้จริงในประโยคที่สำคัญต่อการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล 2) นำข้อมูลมาเรียบเรียงและแยกกลุ่มประเภทที่มีลักษณะเดียวกันให้อยู่ด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อกลั่นกรองข้อมูลให้เหลือเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของงานวิจัย 3) การวิเคราะห์และประมวลผลเชื่อมโยงความเป็นเหตุเป็นผลระหว่างแนวคิดและข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสร้างข้อสรุปจากข้อมูลสัมภาษณ์ และ 4) สรุปผลเชิงนามธรรมจากปรากฏการณ์ และนำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในรูปแบบวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 อายุ 41-50 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 250 คน คิดเป็น 55.60 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 78.20 ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 ตำแหน่งทางการบริหารอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และคณະมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

รายการ	Mean	SD	ความหมาย
ด้านโครงสร้างองค์การ	4.63	0.33	มากที่สุด
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	4.65	0.29	มากที่สุด
ด้านความมีอิสระและการมีส่วนร่วม	4.54	0.33	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.54	0.33	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.55	0.32	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน	4.55	0.34	มากที่สุด
ด้านการจัดการความขัดแย้ง	4.43	0.32	มากที่สุด
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	4.36	0.41	มากที่สุด
รวมด้าน	4.53	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (\bar{X} = 4.65) ด้านโครงสร้างองค์การ (\bar{X} = 4.63) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (\bar{X} = 4.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การ

รายการ	Mean	SD	ความหมาย
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.45	0.38	มากที่สุด
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่	4.57	0.32	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.62	0.32	มากที่สุด
รวมด้าน	4.55	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 4.62$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.57$) และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

รายการ	Mean	SD	ความหมาย
ด้านการแสวงหาโอกาส	4.53	0.41	มากที่สุด
ด้านการริเริ่มความคิด	4.55	0.39	มากที่สุด
ด้านการสร้างแนวร่วม	4.49	0.43	มากที่สุด
ด้านการประยุกต์ใช้	4.65	0.37	มากที่สุด
รวมด้าน	4.56	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการริเริ่มความคิด ($\bar{X} = 4.55$) และด้านการแสวงหาโอกาส ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

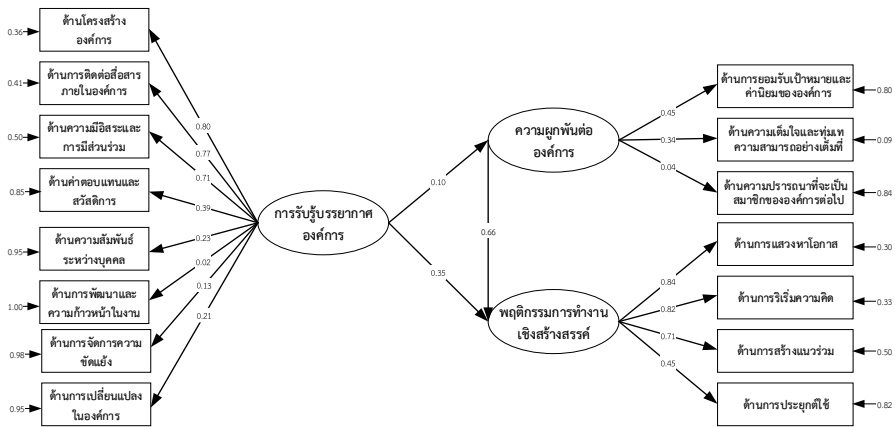
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (ก่อนปรับ)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (ก่อนปรับ)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	1488.65	-
df	-	87	-
P-Value	P>0.05	0.00	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	17.11	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.53	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.69	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.58	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.189	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (ก่อนปรับ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 1488.65 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P-value = 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 17.11 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.53 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.69 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.58 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.189 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ทุกค่า สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2



Chi-Square=1488.65, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.189

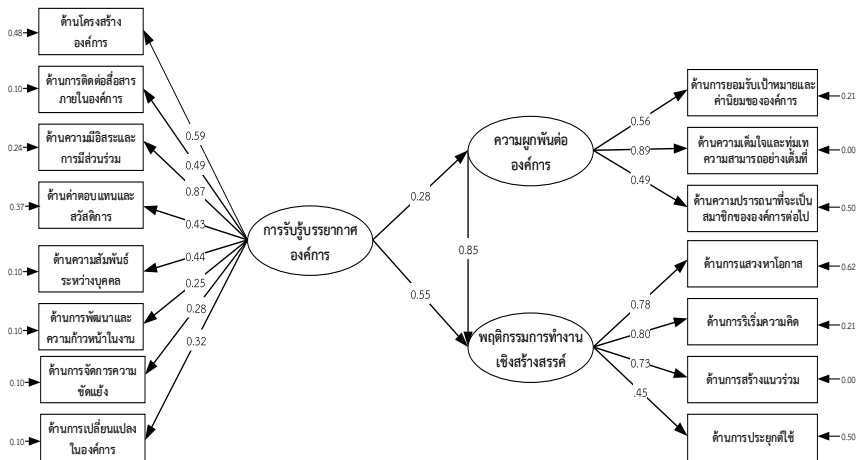
ภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (ก่อนปรับ)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (หลังปรับ)

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (หลังปรับ)

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	39.98	-
df	-	35	-
P-Value	P>0.05	0.25	-
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	1.14	ผ่านเกณฑ์
CFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	1.00	ผ่านเกณฑ์
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.0	0.96	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	ค่าเข้าใกล้ 0.0	0.018	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 5 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (หลังปรับ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 39.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P-value = 0.25 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 1.14 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.96 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณ (RMSEA) = 0.01 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า สามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 3



Chi-Square=39.98, df=35, P-value=0.25832, RMSEA=0.018

ภาพที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (หลังปรับ)

ตารางที่ 6 แสดงอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์		
	DE	IE	TE
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	0.55	0.24	0.79
ความผูกพันต่อองค์กร	0.85	-	0.85

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ความผูกพันต่อองค์กร (0.85) รองลงมา การรับรู้บรรยากาศองค์กร (0.79) ตามลำดับ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. แนวทางการกำหนดบรรยากาศการทำงานในองค์กร

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร ในมุมมองผู้บริหารให้ความเห็นว่า แนวทางการกำหนดบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรนั้น มีการกำหนดโครงสร้างของทางมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างไว้ชัดเจนและเหมาะสม โดยมีอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา รองอธิการบดีฝ่ายทรัพย์สินและรายได้ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพิเศษสัมพันธ์ และคณบดีของแต่ละคณะและวิทยาลัย โดยจัดเป็นรูปแบบพีระมิด เพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดมุ่งหมาย สำหรับหัวหน้าสาขาให้ความเห็นว่า การบริหารงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรฐาน ขั้นตอน และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีการจัดตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ และอาจารย์สายวิชาการให้ความเห็นว่า การกำหนดความรับผิดชอบ และภาระงานถูกจัดสรรอย่างเหมาะสม โดยการรับคำสั่งและมอบหมายงานจากผู้บริหารลงตามลำดับ

เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามสายงานที่กำหนดไว้ จะส่งผลให้เกิดการประสานงาน เกิดความร่วมมือระหว่างกัน สร้างบรรยากาศที่ดีต่อกันในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคล

1.2 ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ในมุมมองของผู้บริหารให้ความเห็นว่าแนวทางในการกำหนดบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้น มีการสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และถ่ายทอดลงไปสู่บุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ เป็นลำดับขั้น จากผู้บริหารลงมาถึงตามลำดับสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เน้นการสื่อสารที่หลากหลายช่องทางในการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรภายในองค์กรทราบ เช่น การประชุม การติดบอร์ดประกาศ โฉนดหรือเฟสบุ๊คของคณะ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail) และการพูดคุยตัวต่อตัว เป็นต้น มีการสื่อสารทั้งเป็นแบบลายลักษณ์อักษร และตามด้วยทางวาจาด้วยการเรียกประชุม เพื่อชี้แจงการทำงานตามคำสั่งของกิจกรรมหรืองานนั้น ๆ สำหรับหัวหน้าสาขาให้ความเห็นว่า มีการจัดประชุมในแต่ละสาขาวิชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อถ่ายทอดนโยบายการทำงานจากองค์กรสู่อาจารย์ในสาขาวิชา การติดตามความก้าวหน้าของงาน และรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และอาจารย์สาขาวิชาการให้ความเห็นว่า องค์กรเน้นให้มีการสื่อสารทั้งแบบจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และระดับเดียวกัน เช่น การส่งกรมอบหมายงานจากผู้บริหารลงมาสู่ฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน บุคลากรสามารถรายงานปัญหาในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นไปสู่ผู้บริหารได้ และการขอความร่วมมือในเรื่องต่าง ๆ ระหว่างสายงานในระดับเดียวกัน เพื่อให้งานเกิดความคล่องตัวและราบรื่น ซึ่งการสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

1.3 ด้านความมีอิสระและการมีส่วนร่วม ในมุมมองของผู้บริหารให้ความเห็นว่าแนวทางในการกำหนดบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้านความมีอิสระและการมีส่วนร่วม นั้น เวลาที่มีกิจกรรมหรือโครงการ จะมีการแต่งตั้งเป็นคำสั่งออกมา และมีการเรียกประชุมแต่ละฝ่ายแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระในกิจกรรมหรือโครงการ รวมทั้งมีส่วนร่วมการประเมินผล เพื่อได้ทราบปัญหาอุปสรรค และข้อคิดเห็นที่จะนำไปปรับปรุงใช้ในงานครั้งต่อไป สำหรับหัวหน้าสาขาให้ความเห็นว่า อาจารย์ทุกคนในสาขามีหน้าที่รับผิดชอบตามโครงสร้างขององค์กร และตามโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานสาขาวิชา โดยหัวหน้าสาขาจะเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงานในสาขาวิชา มีการให้อำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อาจารย์รับผิดชอบตามความเหมาะสม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และอาจารย์สาขาวิชาการให้ความเห็นว่า อาจารย์ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบตามโครงสร้างขององค์กร และผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีอำนาจในการตัดสินใจอาจารย์ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติตามโครงสร้างขององค์กร เปิดโอกาสให้อาจารย์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเน้นสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

1.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในมุมมองของผู้บริหารให้ความเห็นว่าแนวทางในการกำหนดบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ค่าไปประกอบวิชาชีพและผู้บริหารยังกล่าวว่า ในองค์กรมีสวัสดิการเป็นเงินฝากสะสม 3% จากต้นสังกัดและสหกรณ์เครดิตยูเนียน ส่วนระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ตามกฎระเบียบและเกณฑ์การประเมินด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงาน ส่วนสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับจากต้นสังกัด สำหรับหัวหน้าสาขาให้ความเห็นว่า ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความสามารถ และอาจารย์สาขาวิชาการให้ความเห็นว่า ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทไปเช่นกัน โดยอาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ทางวิทยาลัยมอบให้ แต่อาจมีการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลจากต้นสังกัดเบิกจำนวนรายการได้มากกว่าเดิม เป็นต้น

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในมุมมองของผู้บริหารให้ความเห็นว่าแนวทางในการกำหนดบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น มีการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน พยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานและฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดการติดต่อประสานงานกันได้ดียิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ในองค์กร สำหรับหัวหน้าสาขาให้ความเห็นว่า มีการจัดแบ่งงานกันทำให้เกิดความเหมาะสม มีการจัดประชุมในสาขาเป็นประจำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและช่วยกันแก้ปัญหาในสายงาน และอาจารย์สาขาวิชาการให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และได้รับการยอมรับ และความช่วยเหลือที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในทีมงานร่วมกัน

1.6 ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน ในมุมมองของผู้บริหารให้ความเห็นว่าแนวทางในการกำหนดบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในงานนั้น มีการให้อาจารย์เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์และทักษะที่มีในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมการลาศึกษาต่อและการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สำหรับหัวหน้าสาขาให้ความเห็นว่า ควรมีการส่งอาจารย์เข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ การพิจารณาค่าตอบแทนตามความสามารถและงานที่ได้รับผิดชอบ และอาจารย์สายวิชาการให้ความเห็นว่า การปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งงานตามผลของงานที่ปฏิบัติ มอบหมายงานที่ทำหายความรู้ เปิดโอกาสด้วยการให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งไปอบรมหรือเข้าร่วมการประชุมสัมมนา ที่จะสามารถนำความรู้มาต่อยอดพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพได้ต่อไป

1.7 ด้านการจัดการความขัดแย้ง ในมุมมองของผู้บริหารให้ความเห็นว่าแนวทางในการกำหนดบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้านการจัดการความขัดแย้งนั้น ควรมีการแบ่งสายงานอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะจัดปัญหาการเกี่ยวกันทำงานหรือขัดขวางหรือขัดแย้ง และจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคของการทำงาน เช่น การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนทำให้เกิดความคลุมเครือ เป็นต้น รวมทั้งผู้บริหารกล่าวว่า บุคลากรมีความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการแตกต่างกัน ควรใช้วิธีการพูดคุยระหว่างตัวบุคคลก่อน แล้วถึงแจ้งหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไป สำหรับหัวหน้าสาขาให้ความเห็นว่า การมอบหมายงานที่ชัดเจน การใช้เหตุและผลในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสาขาวิชา และอาจารย์สายวิชาการให้ความเห็นว่า ควรมีการปรึกษาหารือกันโดยตลอด เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการดำเนินงานควรใช้เหตุและผลในการขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น แต่ถ้าเป็นปัญหาความขัดแย้งระดับบุคคล ผู้บริหารตามสายงานสามารถเชิญหรือเรียกมาสอบถาม เพื่อทำความเข้าใจหรือปรับทัศนคติให้ดีขึ้น ส่วนผู้บริหารระดับสูงสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อลดหรือพยายามขจัดความขัดแย้งให้น้อยลง เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น

1.8 ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในมุมมองของผู้บริหารให้ความเห็นว่าแนวทางในการกำหนดบรรยากาศการทำงานในองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้น ควรมียุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีการสร้างอาคารเรียนใหม่ การมีห้องปฏิบัติการในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น การนำอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการทำงานเข้ามาใช้ในองค์กร มีการเปิดหลักสูตรใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อสถานประกอบการ การเปิดรับสมัครบุคลากรเพิ่มในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงามยิ่งขึ้น นอกจากนี้บุคลากรต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สำหรับหัวหน้าสาขาให้ความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร การเปิดหลักสูตรใหม่ พัฒนาอาคารสถานที่ และการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ และอาจารย์สายวิชาการให้ความเห็นว่า สาขาวิชาควรมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับรายวิชาใหม่ ๆ การพัฒนาอาคารสถานที่เพื่อรองรับกับจำนวนที่นักศึกษาที่เพิ่มขึ้น มีการปรับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เพียงพอต่อรายวิชาที่สอน และเปิดอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ

2. แนวทางเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้สูงขึ้น ในมุมมองของผู้บริหารให้ความเห็นว่าแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้สูงขึ้นนั้น ควรยึดหลักความเสมอภาคและยุติธรรม มีหลักการพิจารณาบุคลากรตามความรู้และความสามารถในการประเมินผลงาน ให้ค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่งงาน จัดการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กรเน้นการสื่อสารแบบสองทาง จัดสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีแก่บุคลากร มีวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม และกิจกรรมสันทนาการประจำปี เป็นต้น ในกรณีที่บุคลากรสามารถพานักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการ ที่สามารถทำชื่อเสียงหรือคว้ารางวัลในระดับชนะเลิศระดับชาติและระดับนานาชาติ ควรให้การยกย่องชมเชย และมีรางวัลตอบแทนตามความเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร สำหรับหัวหน้าสาขาและอาจารย์สายวิชาการให้ความเห็นว่า ควรมีการจัดอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่องในการเพิ่มทักษะความรู้ในสายวิชาชีพ เพิ่มค่าตอบแทน โบนัสประจำปี ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงห้องทำงานใหม่

3. แนวทางการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ในมุมมองของผู้บริหารให้ความเห็นว่าแนวทางการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้แก่องค์กรนั้น มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำงานวิจัย มีการสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพิ่มค่าตอบแทน เช่น เงินพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น การสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความพอใจในการที่ท่า ควรเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายหรือมีความสำคัญให้รับผิดชอบ สนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างผลงานผลงานทางวิชาการทั้งในส่วนงานวิจัย เอกสารประกอบการสอน ตำรา และหนังสือ สำหรับหัวหน้าสาขาให้เห็นว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรที่ยัง ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู สามารถเรียนต่อแล้วนำไปประกอบวิชาชีพมาเพิ่มค่าตอบแทนได้ ส่งเสริมการทำวิจัย ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์สายวิชาการให้ความเห็นว่า ควรมีการจัดสรรงานให้ทำอย่างเหมาะสม เพิ่มค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ส่งเสริมการศึกษาเรียนต่อปริญญาเอก ให้อิสระในความคิดในการจัดการกระบวนการเรียนการสอนและงานวิจัย มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และควรเน้นให้บุคลากรสามารถไปอบรมเพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาชีพกับองค์กรเอกชนภายนอกที่เปิดอบรมหลักสูตรด้านต่าง ๆ ได้ เพื่อสามารถริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาและสถานศึกษาได้ โดยจัดทำเป็นรูปแบบของโครงการแล้วนำเสนอตามลำดับขั้นตอนไป

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การเพื่อสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย เพศหญิง อายุ 41-50 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งทางการบริหารอาจารย์ประจำหลักสูตรและเป็นอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเห็นว่าด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การนั้น ควรมีการติดต่อแบบตามสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารลงมาตามลำดับ เน้นการสื่อสารที่แจ้งข้อมูลข่าวสารไปยังบุคลากรที่หลากหลายช่องทาง เช่น การประชุม การประกาศ และการพูดคุยตัวต่อตัว และเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ตลอดจนสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร สำหรับด้านโครงสร้างองค์การนั้น ควรมีการกำหนดโครงสร้างของทางมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามระบบระเบียบที่ตั้งไว้ การจัดตำแหน่งให้ตามความเหมาะสม และพยายามสร้างความผูกพันให้เกิดระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พณิตภัทร ปิยะภานีพงษ์ (2558, น. 77) อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าการที่องค์การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี จะกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดสร้างสรรค์ซึ่งกันและกัน

สำหรับความผูกพันต่อองค์การ ให้ความสำคัญกับด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จากการสัมภาษณ์แนวทางที่จะเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การให้สูงขึ้นนั้น ควรยึดหลักความเท่าเทียมเสมอภาค มีวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม การฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ได้ให้ความสำคัญกับด้านการประยุกต์ใช้ การริเริ่มความคิด และด้านการแสวงหาโอกาส โดยการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำงานวิจัย มีการสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพิ่มค่าตอบแทน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการที่ท่าด้วยการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานผลงานทางวิชาการทั้งในส่วนงานวิจัย เอกสารประกอบการสอน ตำรา และหนังสือ ให้อิสระความคิดในการจัดการกระบวนการเรียนการสอน สามารถริเริ่มโครงการอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาและหน่วยงานได้

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ทุกข้อ โดยสมมติฐานที่ 1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการทดสอบพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าเท่ากับ 0.28 และสมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยมีค่าเท่ากับ 0.55 โดยตัวแปรสังเกตในกลุ่มของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีค่าอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการมีอิสระและการมีส่วนร่วม ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ควรมีการออกคำสั่งหรือแต่งตั้งคำสั่งการแบ่งสายงานออกมาอย่างชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระ ซึ่งทำให้ได้ข้อคิดเห็น ทราบปัญหาอุปสรรค และสามารถนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อดำเนินงานต่างๆ ในครั้งต่อไปได้ สอดคล้องกับ Nicholas Nicoli (2012) ได้เสนอสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความมีอิสระ การจัดโครงการที่ดี มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ องค์การและผู้นำที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันในองค์การ ความเอาใจใส่ขององค์การและผู้นำที่เพียงพอ งานที่มีความท้าทาย และมีแรงกระตุ้นที่ต้องการให้บุคคลทำงานให้สำเร็จ

สำหรับสมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ผลการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยมีค่าเท่ากับ 0.85 และสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.24 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่าได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก ความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา การรับรู้บรรยากาศองค์การ ตามลำดับ ดังนั้นการดำเนินงานในองค์การควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมี ความทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ ลดภาวะการลาออกจากการ การเบี่ยงเบนงานของพนักงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การให้สูงขึ้นนั้น ควรยึดหลักความเสมอภาคและยุติธรรม มีหลักการพิจารณาคณาบุคลากรตามความรู้และความสามารถ ในการประเมินผลงาน ให้ค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่งงาน จัดการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งผู้นำกับผู้นับถือกับผู้นับถือ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Terje Slatten, & Mehmet Mehmetoglu (2011) พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การสามารถนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรได้ โดยเริ่มผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial contributions for research) จากผลการศึกษาพบว่า การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐนั้น สามารถจัดองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความผูกพันต่อองค์การ คือ มีการสร้างความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ ด้วยการมีหลักการพิจารณาคณาบุคลากรตามความรู้และความสามารถ ในการประเมินผลงาน ให้ค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่งงานที่มีความเสมอภาค จัดการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้นับถือกับผู้นับถือ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์การเน้นการสื่อสารแบบสองทาง ตลอดจนจัดสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัวที่แก่บุคลากร รวมถึงมีการสร้างการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และสร้างความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปให้แก่บุคลากร

1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ คือ มีการเสริมสร้างด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านความมีอิสระและการมีส่วนร่วม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี (Theoretical contributions for research)

การศึกษานี้มีการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ บรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์เข้ามาใช้ในการศึกษา โดยการวิจัยช่วยยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐนั้น มาจาก 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรับรู้บรรยากาศองค์การ คือ มีการเสริมสร้างด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านความมีอิสระและการมีส่วนร่วม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร คือ มีการสร้างความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ มีการสร้างการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และสร้างความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปให้แก่บุคลากร ที่องค์การสามารถนำมาปรับรูปแบบการดำเนินงานที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทําวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษานี้ช่วยยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบที่สุด ดังนั้น งานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรนำโมเดลการศึกษานี้ไปดำเนินการศึกษากับบุคลากรในกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐ เช่น พนักงานบริษัท พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อขยายผลไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2560). *ข้อมูลบุคลากร*. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2560, จาก www.ssru.ac.th
- คัชพล จันทเพชร และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559). อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 11(1), (มกราคม-มิถุนายน), 125-135.
- ธัญธิภา แก้วแสง และประสพชัย พสุนนท์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9, (3), (กันยายน-ธันวาคม), 1260-1274.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พนิตภัทร ปิยะภานีพงษ์ (2558). *ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทไมโน จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ภูวนาด วิสุทธากร และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2558). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร สายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(1), (มกราคม-เมษายน), 1012-1031.
- ระวีวรรณ ศรีคด. (2557). *ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ*. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เลิศชัย สุธรรมานนท์ และเกศยา โอสถานุเคราะห์. (2558). ตัวแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาธุรกิจบริการรับชำระบริษัท XYZ จำกัด. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 7 (2), (พฤษภาคม-สิงหาคม), 96-107.
- คิวนันท์ คิวพิทักษ์. (2554). การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน. *ดุษฎีนิพนธ์ บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2555). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 52 (3), (กรกฎาคม-กันยายน), 193-214.
- สยามรัฐออนไลน์ (2560, กุมภาพันธ์ 23). *รอบรู้การศึกษา I "สวนสุนันทา" คว่าดาว QS stars*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.siamrath.co.th/n/10096>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. ค้นเมื่อ 7 กันยายน 2560, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?id=6420
- สุดารัตน์ ชีธรรมธาดา. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 10(2), (พฤษภาคม-สิงหาคม), 1611-1629.
- สุรจิต อุดมสัตย์. (2558). รูปแบบการจัดการปัจจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันพลศึกษาในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 2 (1), (มกราคม-มิถุนายน), 60-78.
- สุวิธดา อนันตสิน และสุดาภรณ์ อรุณดี. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่). *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(2), (พฤษภาคม-สิงหาคม), 155-164.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Albrecht, Simon. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Allen, Natalie. J., and Meyer, John. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26,(1), 49-61.
- Altman, R. (2000). Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), (July), 62-65.
- Aon Hewitt. (2017). *Trends in Global Employee Engagement*. Human Resource. Accessed August 26, 2017. Available from <http://www.aon.com/human-capital-consulting/>
- Browne, M. W., and Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In: K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), (December), 533-546.
- Castellano, William G.. (2012). *A new Framework of Employee Engagement*. Accessed August 28, 2017 Available from http://www.chrs.rutgers.edu/pub_documents/ Employee Engagement White Paper Final. Centre for Human Resource Strategy, Rutgers, the State University of New Jersey.
- Creswell, John. W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- De Jong, Jeroen P.J., and Den Hartog, Deanne N. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. EIM Research Reports. (November). Zoetermeer: The Netherlands.
- Denzin, N. K. (1970). *Sociological Methods: A source Book*. Chicago: Aldine.
- Diamantopoulos, A. and Sigauw, J.A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundations of Organizational Behavior: An Applied Perspective*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Forehand, G. A., and Gilmer, B. von Haller. (1964). *Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior*. New York: Psychological Bulletin.
- Gibson, Lorna J. (1991). *Organizations: Structure. Processes* (6 th ed.). Behavior. Homewood: Irwin.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis* (7 th ed.). Upper saddleRiver, New Jersey: Pearson Education International.
- Joreskog, Karl G., and Sorbom. (1993). *LISREL 8 Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International.
- Kelly, J. (1980). *Organizational Behavior*. Homewood, Illinois: Richarge D. Irwin.
- Kleysen, Robert F., and Street, Christopher T. (2001). Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Likert, Rensis A. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.
- Likert, R. (1976). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, George. H., and Stringer, Robert. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (7 th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Mowday, Richard. T., Porter, Lyman. W., and Steers, Richard. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteesim, and Turnover*. New York: Academic Press Inc.
- Nelson, Debra. L., and Quick, James. C. (2003). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges* (4th ed.). OH: Thomson/South-Western.
- Nicholas Nicoli. (2012). *Creative Management, Technology and the BBC*. Accessed August 23, 2017. Available from <http://www.irma-international.org/viewtitle/51995/>
- Porter, Lyman. W., Steers, Richard. M., Mowday, Richard.T., and Boulian, Paul.V. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicals, *Journal of Appolied Psychology*, 59(5), (October), 603-609.
- Terje Slatten and Mehmet Mehmetoglu. (2011). Antecedents and Effects of Engaged Frontline Employees: A Study from the Hospitality Industry. *Managing Service Quality: An International Journal*, 21(1), 88-107.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Slocum, John. W, & Hellriegel, Don. (2011). *Principles of Organizational Behavior* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Steer, Richard. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), (March), 46-56.
- Steer, Richard. M., and Porter, Lyman. W. (1979). *Motivation and Work Behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- _____. (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.