

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วันที่รับบทความ: 27 เมษายน 2568

วันแก้ไขบทความ: 9 มิถุนายน 2568

วันตอบรับบทความ: 30 มิถุนายน 2568

สุมล แซ่เฮง พิสิษฐ์สังฆการ ¹

รัชนีชีวาต์ แซ่ตัน ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และ 2) วิเคราะห์แนวโน้มปัจจัยความผูกพันของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยวิเคราะห์ 4 มิติ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ ระบบบริหารสมรรถนะ และระบบรางวัลและการยอมรับ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรจำนวน 99 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ความสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านระดับความผูกพันบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และระบบรางวัลและการยอมรับ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และ 2) แนวโน้มปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบรางวัลและการยอมรับ และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวม และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างแม่นยำ ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา คือ การออกแบบระบบบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองประสบการณ์และความต้องการของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, การบริหารบุคคล, ประสบการณ์ของบุคลากร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายบริหารกิจการองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 1518 เขตบางซื่อ แขวงวงศ์สว่าง กรุงเทพมหานคร 10800

² อาจารย์ ดร. สังกัดภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 เขตบางซื่อ แขวงวงศ์สว่าง กรุงเทพมหานคร 10800

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: sumol.s@cit.kmutnb.ac.th
Email: ² raajshivar.s@cit.kmutnb.ac.th



Organizational Engagement of Personnel at the College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Received: 27 April 2025

Revised: 9 June 2025

Accepted: 30 June 2025

Sumol Sae-Heng Pisitsungkakarn ¹

Raajshivar Saetan ²

Abstract

This research article aimed to (1) examine the level of organizational engagement and (2) analyze the influencing factors among personnel at the College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB). The analysis focused on four key dimensions: compensation and benefits (CB), career advancement and development (CAD), performance management system (PMS) and reward and recognition system (RRS). The sample consisted of 99 personnel. A structured questionnaire using a five-point Likert scale and open-ended questions was employed. Data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression. The findings revealed that (1) the overall engagement level was high, particularly in the aspects of career advancement and reward and recognition, which showed the highest mean scores, and (2) the engagement tendency to the organization; career advancement, reward and recognition and compensation and benefits were significantly correlated with overall engagement and served as strong predictors. The study suggests that human resource management systems should be designed to reflect employee experiences and needs in order to foster pride and promote sustainable organizational engagement.

Keywords: Organizational engagement; Human resource management; Employee experience

Type of Article: Research Article

¹ Asst Prof Dr./ Associate Dean for Organization Administration, College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok 1518, Wongsawang, Bangsue, Bangkok 10800 email: sumol.s@cit.kmutnb.ac.th

² Lecturer, Dr., Department of Social and Applied Science, College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok 1518, Wongsawang, Bangsue, Bangkok 10800

* Corresponding author email: sumol.s@cit.kmutnb.ac.th

Email: ² raajshivar.s@cit.kmutnb.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้เรียน ความสามารถในการรักษาและพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรการศึกษานั้น กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะประเด็น “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Engagement) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ทั้งในแง่ความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ และความเต็มใจในการมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (วทอ.) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตสายวิชาชีพ และพัฒนาวิทยาการเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างต่อเนื่อง ตามรายงานประจำปี พุทธศักราช 2566 วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่โดดเด่นด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดกิจกรรม “CIT Sport Day” การสัมมนาภายใน การยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร และระบบ CIT Knowledge Management System ที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, 2566) อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงคุณภาพและผลการวิเคราะห์แบบสอบถามกลับสะท้อนถึง “ช่องว่าง” ด้านประสบการณ์ของบุคลากร โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement and Development: CAD) ระบบรางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition System: RRS) และบรรยากาศการทำงานร่วมกัน

จากกรอบแนวคิดของ เกณฑ์ EdPEx คริสต์ศักราช 2024–2028 ซึ่งเป็นแนวทางคุณภาพการศึกษา ระดับชาติ ได้กำหนดไว้ในหมวด 5.2 ว่า “องค์กรที่เป็นเลิศต้องมีระบบส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร (Engaged Workforce)” ซึ่งครอบคลุมทั้งการกำหนดบทบาท การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2567) ส่วนหมวด 7.2 และ 7.3 เน้นผลลัพธ์ที่ต้องสะท้อนความพึงพอใจของบุคลากรทั้งในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพของระบบ HR และแนวโน้มความผูกพันในระยะยาว (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2567)

นอกจากนี้ แนวคิดจาก Gallup (2023) ยังยืนยันว่า ความผูกพันที่แท้จริงไม่ได้เกิดจากการจ่ายผลตอบแทนที่ดีเท่านั้น แต่เกิดจาก “การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า มีบทบาท และได้รับการยอมรับ” ซึ่งส่งผลต่อการลดอัตราการลาออก การเพิ่มผลิตภาพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน ในทำนองเดียวกัน รายงานของ Deloitte (2022) ได้เน้นว่า องค์กรที่มีความเป็นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centered Organization) จะสามารถดึงดูด รักษา และเสริมศักยภาพของบุคลากรได้ดีกว่าองค์กรที่ยึดถือระบบราชการแบบเดิม โดยเฉพาะการออกแบบประสบการณ์ของบุคลากร (Employee Experience) ให้สอดคล้องกับคุณค่า ความสามารถ และความฝันของแต่ละบุคคล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วทอ. จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง และสามารถส่งเสริมให้ วทอ. เป็นองค์กรที่ไม่เพียงแต่ “เก่ง” ด้านวิชาการ หากแต่ยัง “น่าอยู่” ในฐานะองค์กรที่บุคลากรรู้สึกผูกพัน ภูมิใจ และพร้อมร่วมสร้างอนาคตไปพร้อมกัน



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรประจำของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 400 คน (วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2566) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ รวมถึงข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานพิเศษ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 99 คน

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ เพศสภาพ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุงาน ประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่งงาน และหน่วยงานสังกัด และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits: CB) ด้านความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (Career Advancement and Development: CAD) ด้านระบบบริหารสมรรถนะ (Performance Management System: PMS) และด้านระบบรางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition System: RRS)

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

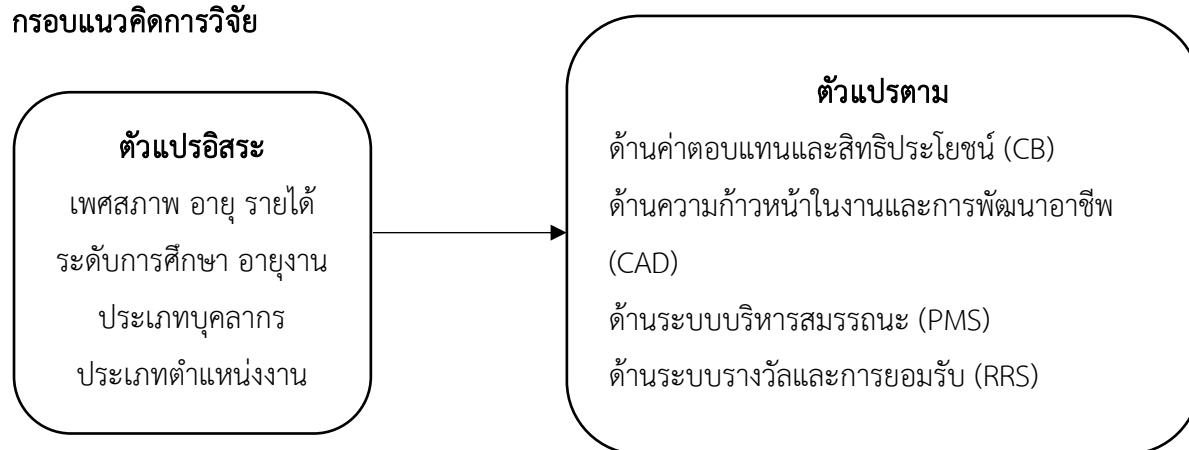
1. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง รวมถึงการปรับปรุงระบบค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ และบรรยากาศการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร ลดความเสี่ยงในการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว และยังสามารถรองรับการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา EdPEX คริสต์ศักราช 2024–2028 หมวด 5.2 7.2 และ 7.3 ได้อย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์ พัฒนาเป็นต้นแบบเครื่องมือและแนวทางการวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ตั้งอยู่บนแนวคิดลักษณะประชากรองค์กร (Weeks, 2015; Preston, 1974) ซึ่งเสนอว่าโครงสร้างประชากรในองค์กร เช่น อายุ ตำแหน่ง และรูปแบบการจ้างงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมและความผูกพันใน

องค์การการศึกษา (Tsui, Egan, and O'Reilly, 1992) โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายสูงอย่าง วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ความผูกพันต่อองค์กร ถูกนิยามตาม Kahn (1990) และ Saks (2006) ว่าเป็นความรู้สึกมีคุณค่าและการมีส่วนร่วม ซึ่ง Gallup (2023) และ Deloitte (2022) เน้นการออกแบบประสบการณ์บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน (Engagement) ด้านปัจจัยกำหนดความผูกพัน การศึกษาเชิงแนวคิดปัจจัยที่มีต่อความผูกพันองค์กร ซึ่ง หมายถึง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits: CB) ครอบคลุมความเป็นธรรม ด้านรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (Career Advancement and Development: CAD) เน้นโอกาสในการเติบโตในสายวิชาการและสายสนับสนุน ระบบบริหารสมรรถนะ (Performance Management System: PMS) มุ่งเน้นการประเมินผลและการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง และระบบรางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition System: RRS) ซึ่งส่งเสริมการให้ คุณค่าผลงานและการยกย่องอย่างเป็นทางการ ปัจจัยทั้งสี่นี้ได้รับการออกแบบให้เชื่อมโยงกับความรู้สึกมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจเชิงบวกของบุคลากร สอดคล้องกับแนวทางของ Gallup (2023), Deloitte (2022) และเกณฑ์ EdPEX (2567–2570) ที่เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างรอบด้านและยั่งยืน นอกจากนี้ยังได้นำทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มาอธิบายความสำคัญของการตอบสนองทั้งปัจจัย ภายนอกและภายใน โดยสอดคล้องกับ Xu and Thomas (2011) ที่เน้นความสำคัญของการเติบโตและการ ยอมรับในองค์กร ทั้งนี้ ยังเชื่อมโยงกับผลการศึกษาของเจนจิรา บัวอุไร และสุรสิทธิ์ บุญขุนนท์ (2567) พบว่า ความน่าเชื่อถือ ความยืดหยุ่น และการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพโลจิสติกส์ในบริษัทนำเข้า-ส่งออก ที่ได้รับการรับรอง AEO ซึ่งตอกย้ำว่าความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ทางการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 400 คน (วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 แม้ว่า จำนวนต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างมาตรฐาน แต่ค่าความคลาดเคลื่อนที่คำนวณได้ $\approx \pm 8.6$ เปอร์เซ็นต์ ยังอยู่ในระดับที่ยอมรับได้สำหรับงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร จากสูตรคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนที่แท้จริงของประชากร

$$e = Z \cdot \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}} \cdot \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$$

แทนค่า (ระดับความเชื่อมั่น 95%, $Z = 1.96$, $p = 0.5$, $n = 99$, $N = 400$):

$$e = 1.96 \cdot \sqrt{\frac{0.25}{99}} \cdot \sqrt{\frac{301}{399}} = 1.96 \cdot 0.05025 \cdot 0.869 \approx 1.96 \cdot 0.0437 \approx 0.0856$$

เมื่อ

e ค่าความคลาดเคลื่อน (Margin of Error) – แสดงความคลาดเคลื่อนจากค่าเฉลี่ยของประชากร

Z ค่าสถิติ Z ที่สอดคล้องกับระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level)
เช่น 95 เปอร์เซ็นต์ $\rightarrow Z = 1.96$, 99 เปอร์เซ็นต์ $\rightarrow Z = 2.576$

p สัดส่วนความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ – ใช้ 0.5 ถ้ายังไม่รู้ข้อมูล

n ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มา (Sample Size)

N ขนาดประชากรทั้งหมด (Population Size)

แม้กลุ่มตัวอย่าง 99 คน จะไม่ถึงจำนวนตัวอย่างตามเกณฑ์ ± 5 เปอร์เซ็นต์ แต่ยังอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ในทางสถิติ เหมาะสมสำหรับการใช้วิเคราะห์แนวโน้ม หรือเปรียบเทียบภายในใช้เพื่อการประเมินตนเองภายในองค์กร ตามแนวทางการวิจัยเชิงสำรวจในหน่วยงานขนาดเล็กถึงปานกลาง กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดไม่น้อยกว่า 20–25 เปอร์เซ็นต์ ของประชากรทั้งหมด ยังคงถือว่าเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์แนวโน้มภายใน (Internal Analysis) โดยเฉพาะเมื่อใช้ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพประกอบ (Krejcie & Morgan, 1970; Yamane, 1973)

2. เครื่องมือ การทดสอบเครื่องมือวิจัย และการเก็บข้อมูล 2.1) การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Gallup (2023) และ Deloitte (2022) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB) ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD) ระบบบริหารสมรรถนะ (PMS) และระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS) แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน (1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ (2) ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร 20 ข้อใน

รูปแบบมาตราส่วนลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ และ (3) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพัน 2.2) การทดสอบเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และทดสอบค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างนักร้อง 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.91 แสดงถึงความเชื่อมั่นในระดับสูง 2.3) นำแบบสอบถามทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์และเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างระยะเวลา 3 เดือน

3. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ สถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ *t*-test, ANOVA, Pearson's Correlation และ Stepwise Multiple Regression เพื่ออธิบายระดับความผูกพันในแต่ละมิติ (CB, CAD, PMS, RRS) และทำนายความผูกพันโดยรวม สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากคำตอบปลายเปิดโดยจัดหมวดหมู่ประเด็น เช่น สิ่งที่ชอบ กิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพัน และข้อเสนอแนะด้านพัฒนาระบบงานและบรรยากาศองค์กร โดยสรุปเป็นกลุ่มความถี่ พร้อมยกตัวอย่างข้อความสะท้อนความคิดเห็น

ผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.1 ลักษณะทั่วไปของบุคลากร พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง 99 คน พบว่าเพศหญิงมีมากที่สุด (ร้อยละ 55.60) รองลงมา คือ เพศชาย (ร้อยละ 40.40) และเพศทางเลือก (ร้อยละ 4.00) สะท้อนความหลากหลายทางเพศในองค์กร ด้านอายุ บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-50 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์ ส่วนรายได้หลักอยู่ระหว่าง 20,000-40,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทต่อเดือน โดยกลุ่มรายได้ต่ำมีสัดส่วนไม่มาก ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาเอกและปริญญาตรี แสดงถึงศักยภาพด้านวิชาการ อายุงานเฉลี่ยเกิน 10 ปี บ่งชี้ถึงความมั่นคงและการทำงานระยะยาว ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 74.70) และมีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนใกล้เคียงกัน หน่วยงานหลัก คือ สำนักงานคณบดีและภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม ตำแหน่งส่วนใหญ่ คือ อาจารย์ ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ โดยยังไม่มีตำแหน่งศาสตราจารย์

1.2 ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร



ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วทอ. มจพ.

ความผูกพัน	M	SD	การแปลค่า
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation & Benefits: CB)	3.93	.888	มาก
CB1: ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ทำ	4.04	.968	มาก
CB2: องค์กรมีการปรับเงินเดือนหรือโบนัสที่สะท้อนถึงผลงานและความทุ่มเท	3.91	1.016	มาก
CB3: เบี้ยเลี้ยงและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	.946	มาก
CB4: องค์กรมีความเป็นธรรมในการจัดสรรค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.94	.983	มาก
CB5: ระบบค่าตอบแทนขององค์กรสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.71	1.059	มาก
ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (Career Advancement & Development: CAD)	4.09	.898	มาก
CAD6: บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ ๆ	4.13	.910	มาก
CAD7: เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในองค์กรนี้มีความชัดเจนและโปร่งใส	4.13	.996	มาก
CAD8: หัวหน้างานและองค์กรสนับสนุนการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน	4.15	.983	มาก
CAD9: องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตในหน้าที่การงานตามศักยภาพ	4.11	.998	มาก
CAD10: ระบบการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส	3.94	1.043	มาก
ระบบการจัดการสมรรถนะตนเอง (Performance Management System: PMS)	3.99	.784	มาก
PMS11: บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้	4.32	.697	มาก
PMS12: กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและโปร่งใส	4.05	.884	มาก

ความผูกพัน	M	SD	การแปลค่า
PMS13: 13. หัวหน้างานให้ผลตอบแทนเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.01	.931	มาก
PMS14: บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินผลงานของตนเองได้	3.70	1.118	มาก
PMS15: ระบบบริหารผลงานขององค์กรช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	1.009	มาก
ระบบการให้รางวัลและการยอมรับในองค์กร (Recognition & Reward System: RRS)	3.98	.870	มาก
RRS16: บุคลากรได้รับการชื่นชมและการยอมรับสำหรับผลงานที่ทำได้ดี	3.98	.897	มาก
RRS17: ระบบการให้รางวัลขององค์กรมีความชัดเจนและครอบคลุมทุกระดับของผลงาน	3.86	1.046	มาก
RRS18: บุคลากรรู้สึกว่าการได้รับการชื่นชมและรางวัลกระตุ้นให้ทุ่มเทกับงานมากขึ้น	3.89	1.005	มาก
RRS19: องค์กรมีการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในที่สาธารณะหรือในที่ประชุม	4.20	.903	มาก
RRS20: การให้รางวัลและการยอมรับในองค์กรนี้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรมชาติ	3.95	1.019	มาก
รวม	4.00	.787	มาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 1 พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มจพ. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" ($M=4.00$, $SD=.787$) ตามเกณฑ์ Best and Kahn (2014) สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รายละเอียดดังนี้ 1) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB) ($M=3.93$, $SD=.888$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพึงพอใจกับความเป็นธรรมของค่าตอบแทน โดยเฉพาะ CB1 และ CB3 ($M=4.04$, $SD=.946$) 2) ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD) ค่าเฉลี่ย ($M=4.09$, $SD=0.898$) แสดงถึงการสนับสนุนโอกาสเติบโต โดย CAD8 ($M=4.11$, $SD=.983$) และ CAD9 ($M=4.15$, $SD=.998$) ได้คะแนนสูงสุด 3) ระบบบริหารสมรรถนะ (PMS) ($M=3.99$, $SD=.784$) โดย PMS11 "การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน" ($M=4.32$, $SD=.697$) และ 4) การให้รางวัลและการยอมรับ (RRS) ($M=3.98$, $SD=.870$) โดย RRS19 "การยกย่องในที่สาธารณะ" ได้คะแนนสูง ($M=4.20$, $SD=.903$) สะท้อนวัฒนธรรมการสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร



2. แนวโน้มปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันองค์กร

ตาราง 2

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มจพ.

<i>r</i>		Engage	CB	CAD	PMS	RRS
Pearson Correlation	Engage		.881	.936	.923	.922
	CB			.798	.711	.703
	CAD				.815	.807
	PMS					.874
	RRS					

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความผูกพันโดยรวมต่อองค์กร (Engage) กับมิติย่อย ได้แก่ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB: Compensation and Benefits), ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD: Career Advancement and Development), ระบบบริหารสมรรถนะ (PMS: Performance Management System) และระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS: Reward and Recognition System) พบว่า ทุกมิติของความผูกพันมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันโดยรวม โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในงาน (CAD) ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r=.936$) รองลงมาคือ PMS ($r=.923$), RRS ($r=.922$) และ CB ($r=.881$) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์สูงระหว่างมิติย่อยด้วยกัน เช่น ระหว่าง PMS กับ RRS ($r=.874$) และระหว่าง CAD กับ PMS ($r=.815$) ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์แบบบูรณาการขององค์ประกอบภายในองค์กรที่มีอิทธิพลร่วมกันต่อการเสริมสร้างระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

เพื่อค้นหาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด

ตาราง 3

แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ

Model	<i>r</i>	r^2	Adjusted r^2	SE
1	.936 ^a	.876	.875	.27884
2	.978 ^b	.956	.955	.16710
3	.994 ^c	.988	.987	.08904

a. Predictors: (Constant), CAD

b. Predictors: (Constant), CAD, RRS

c. Predictors: (Constant), CAD, RRS, CB

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร (Engage) จากมิติย่อย 4 ด้าน ได้แก่ CB (ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์) CAD (ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ) PMS (ระบบบริหารสมรรถนะ) และ RRS (ระบบรางวัลและการยอมรับ) มีรายละเอียดดังนี้

Model 1: ตัวแปรที่เข้าสู่โมเดล: CAD

$r=.936$, $r^2=.876$, Adjusted $r^2=.875$, $SE=.27884$

แสดงว่า CAD เพียงตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันโดยรวมได้ถึงร้อยละ 87.6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F=685.170$, $p<.001$)

Model 2: ตัวแปรที่เข้าสู่โมเดลเพิ่มเติม: RRS

r^2 เพิ่มขึ้นเป็น .956 (+8.0%)

แสดงว่าการเพิ่มระบบรางวัลและการยอมรับช่วยเพิ่มความสามารถในการทำนายความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญ ($F = 1041.001$, $p<.001$)

Model 3: ตัวแปรที่เข้าสู่โมเดลเพิ่มเติม: CB

r^2 เพิ่มขึ้นเป็น .988 (+3.2%) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนลดลงเหลือเพียง .08904

แสดงว่าด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ช่วยเสริมความแม่นยำของโมเดลอย่างชัดเจน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise แสดงให้เห็นว่า ตัวแปร CAD (ความก้าวหน้าในงาน) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของ Engage ได้ถึงร้อยละ 87.6

การเพิ่มตัวแปร RRS และ CB เข้าไปในโมเดล ช่วยเพิ่มความแม่นยำอย่างต่อเนื่อง โดยโมเดลที่สามมีค่า $r^2=.988$ ซึ่งถือว่าเพียงพอในการทำนาย

จึงแนะนำให้ใช้ผลจากโมเดลที่ 1 ถึง 3 เป็นเกณฑ์ในการตีความและพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ตาราง 4

แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model		Sum of Squares	df	M^2	F	p
1	Regression	53.273	1	53.273	685.170	.000*
	Residual	7.542	97	.078	-	-
	Total	60.815	98	-	-	-
2	Regression	58.134	2	29.067	1041.001	.000*
	Residual	2.681	96	.028	-	-
	Total	60.815	98	-	-	-
3	Regression	60.061	3	20.020	2525.465	.000*



Model	Sum of Squares	df	M^2	F	p
Residual	.753	95	.008	-	-
Total	60.815	98	-	-	-

* Significantly .05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อทดสอบความมีนัยสำคัญของแบบจำลองถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า ในแต่ละขั้นของการเพิ่มตัวแปร (CAD, RRS, และ CB) ค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามที่อธิบายได้โดยโมเดลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และค่า F ในแต่ละโมเดลอยู่ในระดับสูงมาก (Model 1: $F=685.170$) (Model 2: $F=1041.001$) และ (Model 3: $F=2525.465$) ซึ่งล้วนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p=.001$ แสดงว่าแบบจำลองสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ และการเพิ่มตัวแปรในแต่ละขั้นส่งผลให้คุณภาพของแบบจำลองดีขึ้นอย่างมีระบบ

ตาราง 5

แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเฉพาะ Model 3

ตัวแปร	b	SE	β	t	p
(Constant)	.152	.045	-	3.374	.001
ความก้าวหน้าในงาน CAD	.309	.020	.352	15.218	.000
การให้รางวัลและการยอมรับ RRS	.387	.018	.428	21.840	.000
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ CB	.265	.017	.299	15.593	.000
$R=.994$	$R^2=.988$	$F=2525.465$			
$SE_{est}=.08904$	$R^2_{adj}=.987$	$a=.152$			

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ใช้เพื่อทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร (Engage) โดยใช้ตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD), ระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS) และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB)

ในการแปลผลจะอ้างอิงค่าทางสถิติหลัก ได้แก่

R : ค่าสหสัมพันธ์รวมระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรต้น

R^2 : ค่าสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรตามที่อธิบายได้โดยตัวแปรต้น

Adjusted R^2 : ค่าที่ปรับเทียบแล้ว โดยคำนึงถึงจำนวนตัวแปรต้นและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Standard Error of Estimate (SE_{est}): ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าผลลัพธ์

β (Unstandardized Coefficient): ค่าสัมประสิทธิ์ไม่ถ่วงน้ำหนัก ซึ่งใช้ในสมการพยากรณ์

Beta (Standardized Coefficient): ค่าสัมประสิทธิ์ถ่วงน้ำหนัก ใช้เปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรต้น

a (Constant): ค่าคงที่ของสมการถดถอย เมื่อค่าตัวแปรต้นทั้งหมดเป็นศูนย์

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise (โมเดลที่ 3) เพื่อทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร (Engage) จากตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD: Career Advancement and Development) ระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS: Reward and Recognition System) และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB: Compensation and Benefits)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทั้งสามสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยมีค่า $R = .994$, $R^2 = .988$ และ $AdjR^2 = .987$ ซึ่งแสดงว่าโมเดลนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 98.8

ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) สูงที่สุดคือ RRS ($\beta = .428$) รองลงมาคือ CAD ($\beta = .352$) และ CB ($\beta = .299$)

ค่าคงที่ของสมการ (a) เท่ากับ .152 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า $SE_{est} = .08904$ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ แสดงถึงความแม่นยำของแบบจำลองในการทำนายค่าความผูกพัน

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าโมเดลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 2525.465$, $p < .001$) โดยตัวแปรที่สามารถทำนายได้ดีที่สุดคือ ระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS) ($\beta = .428$, $p < .001$) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในงาน (CAD) ($\beta = .352$) และค่าตอบแทน (CB) ($\beta = .299$) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันโดยรวมได้ถึง ร้อยละ 98.8 ($R^2 = .988$)

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การให้รางวัลและการยอมรับ (RRS) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือความก้าวหน้าในงาน (CAD) และค่าตอบแทน (CB) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg's Motivation Theory ที่ชี้ว่าความพึงพอใจจากการยอมรับและการพัฒนาในองค์กรมีอิทธิพลสูงต่อความจงรักภักดีของบุคลากร อย่างไรก็ตามบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มจพ. ยังได้แสดงความคิดเห็นว่า สิ่งที่ชอบมากที่สุดในการทำงาน ณ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (วทอ.) คือบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เปรียบเสมือนครอบครัว ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่มีความเป็นกันเอง มีความเข้าใจ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบหลายรายรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมถึงการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างยั่งยืน

การอภิปรายผล

1. การอภิปรายผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละมิติ

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มจพ. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .787$) โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในมิติความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ (CAD $M = 4.09$) รองลงมาคือระบบบริหารสมรรถนะ (PMS $M = 3.99$) ระบบรางวัลและ



การยอมรับ (RRS $M=3.98$) และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB $M=3.93$) ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนว่า บุคลากรให้ความสำคัญอย่างมากต่อโอกาสในการเติบโตและการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Employee Engagement ที่เน้นการออกแบบประสบการณ์ของบุคลากรให้รู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ (Saks, 2006; Kahn, 1990) การที่มีมิติ CAD มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนถึงความคาดหวังต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแสดงถึงบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนโอกาสในการเติบโตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ (Deloitte, 2022)

2. การอภิปรายผลความสัมพันธ์แนวโน้มระหว่างปัจจัยแต่ละมิติกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ทุกมิติของความผูกพันมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความผูกพันโดยรวม โดยเฉพาะ CAD มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุด ($r=.936$) รองลงมาคือ RRS และ CB ผลการศึกษานี้สนับสนุนทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้าน “ความก้าวหน้า” และ “การยอมรับ” เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Xu and Thomas (2011) ที่พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะมีระดับ Engagement สูงเมื่อมีโอกาสพัฒนา และรู้สึกได้รับการยอมรับในบทบาทของตน ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ชัดเจนระหว่าง CB, CAD และ RRS กับ Engagement โดยรวม สะท้อนว่าความมั่นคงทางรายได้ การได้รับการยกย่อง และการเติบโตในวิชาชีพ ต่างเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (Gallup, 2023) อย่างไรก็ตามจากทดสอบตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ชี้ให้เห็นว่าความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาอาชีพ Career Advancement and Development: CAD ระบบรางวัลและการยอมรับ (Reward and Recognition System: RRS) และ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits: CB) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างแม่นยำ ($R^2 = .988$) โดยระบบรางวัลและการยอมรับ (RRS) มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานสูงที่สุด ($\beta = .428$) แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของการยอมรับและการยกย่องในที่สาธารณะ ซึ่งเป็นปัจจัยจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในงานและความเชื่อมั่นในองค์กร (Herzberg, 1959; Saks, 2019) เช่นเดียวกับการค้นพบนี้ตอกย้ำแนวคิดเชิงพฤติกรรมองค์กรที่มองว่าการให้คุณค่ากับผลงานบุคลากร และการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและลดโอกาสในการสูญเสียบุคลากรคุณภาพ (เจนจิรา บัวอุไร และสุรสิทธิ์ บุญขุนนท์, 2567) ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างในภาคอุดมศึกษาไทย โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูงและแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

เชิงวิชาการ

1. สำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมุ่งเน้นการประยุกต์องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษารังนี้ไปพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงปฏิบัติ เช่น การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตอบโจทย์บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ การพัฒนาระบบการให้รางวัลและการยอมรับที่สะท้อนคุณค่าของงานได้อย่างตรงจุด และ

การพัฒนาเครื่องมือวัดผลความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

2. สนับสนุนให้ทีมงานวิจัยเปรียบเทียบในกลุ่มสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่มีบริบทคล้ายกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้าง

เชิงปฏิบัติการ

1. ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน เช่น การยกย่องเชิงสาธารณะ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ข้ามหน่วยงาน เป็นต้น

2. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรเชิงลึก เช่น การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจและความผูกพันตามช่วงอายุงาน เพื่อออกแบบการบริหารจัดการแบบเฉพาะกลุ่ม

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม โดยชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากปัจจัยร่วมระหว่าง “ความก้าวหน้าในอาชีพ” และ “การยอมรับในคุณค่าของบุคลากร” ซึ่งเป็นตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อความผูกพันในบริบทขององค์กรการศึกษาในกำกับของรัฐ นอกจากนี้ยังพบว่า การจัดการระบบบริหารผลงานที่ชัดเจน การยกย่องในที่สาธารณะ และโอกาสในการเติบโตที่หลากหลายล้วนเป็นองค์ประกอบที่หล่อหลอมความรู้สึกมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญอีกประการคือ การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ Gallup, Deloitte และเกณฑ์ EdPEx เข้าด้วยกันอย่างสอดคล้อง ทำให้เกิดแบบจำลองการประเมินความผูกพันที่สามารถใช้อ้างอิงในระดับนโยบาย และพัฒนาเป็นเครื่องมือเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีความจำเพาะกับบริบทของสถาบันเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในประเทศไทย ทั้งในด้านโครงสร้างบุคลากร ลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เจนจิรา บัวอุไร และสุรสิทธิ์ บุญชนน. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ของพนักงานบริษัทนำเข้าและส่งออกที่ได้รับการรับรองระดับมาตรฐาน AEO ในประเทศไทย: การศึกษากลยุทธ์โลจิสติกส์การขนส่ง. *วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 3(3), 18-30.
- วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2566). *รายงานประจำปี 2566 (CIT Annual Report 2023)*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEx 2024–2028*. กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2014). *Research in Education* (10th ed). Pearson Education



Limited.

Deloitte. (2022). Deloitte. (2022). *Global Human Capital Trends 2022: The rise of the human-centered organization*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com>

Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com>

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Preston, B. (1974). Statistics of Inequality. *The Sociological Review*, 22(1), pp. 103-188. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1974.tb00244.x>

Saks, A. M. (2006) Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Tsui, A. S., Egan, T. D., and O'Reilly, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549–579. <https://doi.org/10.2307/2393472>

Weeks, J. (2015). *Population: An Introduction to Concepts and Issues* (12th ed). Cengage Learning

Xu, J., & Thomas, H. C. (2011). How can leaders achieve high employee engagement? *Leadership & Organization Development Journal*, 32(4), 399–416. <https://doi.org/10.1108/01437731111134661>

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper. & Row.