



การประชุมวิชาการระดับชาติ
ด้านการบินการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการ

ครั้งที่ **1 / 2565**

ThaiFlightTraining 25 พฤษภาคม 2565

ภายใต้กำกับ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)



ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม บริษัท ไทยไฟท์เทรนนิ่ง จำกัด
E-mail : research@tft.co.th



การประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านการบินการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการ ครั้งที่ 1 ปี 2565

วันพุธที่ 25 พฤษภาคม 2565

เวลา 9:00น. - 15:30น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม บริษัท ไทยไฟท์เทรนนิ่ง จำกัด

ภายใต้กำกับของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

กำหนดการ

วันพุธที่ 25 พฤษภาคม 2565

9.00 - 9.10 พิธีกรกล่าวต้อนรับ

9.10 - 9.30 พิธีเปิดการประชุม

ประธานกล่าวต้อนรับ และ วัตถุประสงค์การจัดงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พสรพม สุธาทน

หัวหน้าศูนย์วิจัยและนวัตกรรม

บริษัท ไทยไฟท์เทรนนิ่ง จำกัด

Keynote Speaker

“ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงและโอกาสของอุตสาหกรรมการบิน”

กัปตัน ดร. ธนะวัฒน์ ศิริจารุอนันต์

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท ทีเอฟที ไฟท์ เทรนนิ่ง จำกัด

9.30 - 12.00 แบ่งห้องนำเสนอผลงาน ช่วงเช้า

12.00 - 13.00 พักรกลางวัน

13.00 - 15.30 แบ่งห้องนำเสนอผลงาน ช่วงบ่าย (ถ้ามี)

15.30 ปิดการประชุม



Scan QR Code

เพื่อเข้าห้องประชุม Zoom หรือ

Meeting ID: 828 8721 8318

Passcode: 1

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.พีรยุทธ เจริญสุขมงคล
รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา สว่างคง
อาจารย์ นาวาอากาศตรี ดร.วัฒนา มานนท์
อาจารย์ กัปตัน ดร.ชนะพัฒน์ ศิริजारุอนันต์
อาจารย์ ดร.ดิเมท สุภสมุท
อาจารย์ ดร.ปภาพิศร์ วงษ์ประคอง
อาจารย์ นาวาอากาศตรี ดร.วัฒนา มานนท์
อาจารย์ ดร.สุเทพ นิมสหาย
อาจารย์ ดร.เพ็ญพิมล เสรีวัฒน์
อาจารย์ ดร.จูล ธนศรีวินิชชัย
อาจารย์ ดร.พนิดา ภัคดี
อาจารย์ ดร.ฐณวุฒ ชูติพงศ์เดช
อาจารย์ ดร.นนท์ฉัตร วีรานูวัตต์
อาจารย์ ดร.วรรณตรี ปลั่งวัฒนะ
อาจารย์ ดร.พงศ์พิพัฒน์ พงษ์ตน
อาจารย์ ดร.พุฒิธร จิรายุส
อาจารย์ ดร.วิลาสินี ยนต์วิทย์
อาจารย์ ดร. ณัฐนรี สมิตร
อาจารย์ ดร.สุพิชา บุรณะวิทยาภรณ์
อาจารย์ ดร.วิสุวัฒน์ วรรณมะกอก
อาจารย์ ดร.จิรวุฒิ หลอมประโคน
อาจารย์ ดร.อัครพันธ์ รัตสุข
อาจารย์ ดร.สายพิน ปั่นทอง

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ไทยไฟท์เทรนนิ่ง
ไทยไฟท์เทรนนิ่ง
ไทยไฟท์เทรนนิ่ง
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
สถาบันการบินพลเรือน
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
วิทยาลัยดุสิตธานี
วิทยาลัยดุสิตธานี
วิทยาลัยดุสิตธานี
วิทยาลัยดุสิตธานี
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์



อาจารย์ ดร.เพ็ญพัชรา ทาสระคู

อาจารย์ ดร.วรรณัญญา ขนิษฐบุตร

อาจารย์ ดร.ตัญญา เพชรสง

อาจารย์ ดร.วิลาศ ดวงกำเนิด

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ฝ่ายจัดการ

อาจารย์ ณิชฎพันธ์ มีมุข

นางสาวฉันทิชา จันทรสวัสดิ์

นางสาวอรอรุณ ศรีพระราม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ไทยไฟลท์เทรนนิ่ง

ไทยไฟลท์เทรนนิ่ง

สารบัญ

กระบวนการใช้ศิลปะและวัฒนธรรมในการขับเคลื่อนการจัดการท่องเที่ยวชุมชนบ้านหนองบัว ตำบลภูหอ อำเภอกุหลาบ จังหวัดเลย	1
สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาชีพต้อนรับบนเครื่องบิน ระดับ 4 ตามความต้องการ ของมาตรฐานอาชีพสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน).....	21
กระบวนการจัดการและประสิทธิภาพการดำเนินงานของร้านขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.....	40
การศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวไมซ์ชาวไทยที่มีผลต่อความพึงพอใจส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ในการเข้าร่วมงานจัดแสดงสินค้าและนิทรรศการในเขตกรุงเทพมหานคร	54
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การบอกต่อและการกลับมาซื้อซ้ำของผู้ซื้อสินค้า ผ่านทางออนไลน์ ช้อปปี ในประเทศไทย	72
การปรับตัวของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพื่อไปปฏิบัติงานในธุรกิจบริการมูลค่าสูง ภายใต้สถานการณ์โควิดสิบเก้า (COVID-19)	90
ความท้าทายของการเป็นท่าอากาศยานอัจฉริยะในประเทศไทย	104
แรงจูงใจและพฤติกรรมการซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านแอปพลิเคชัน Shopee ของนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	121
รูปแบบการสื่อสารแบบ New Normal ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ของประชาชนในยุคโควิด - 19 อำเภอเมือง จังหวัดเลย	142
ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี	158
แนวทางการจัดนำเที่ยวต่างประเทศสำหรับนักท่องเที่ยวกลุ่มคนข้ามเพศ (Transgender)	176
รายงานผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังเรียนการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิค KWL Plus สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	194
แนวทางการพัฒนานักสื่อความหมายท้องถิ่น อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	229



ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี
Corporate commitment and creative behavior of personnel in private
college in Thonburi area

วรรณิภา ดาอ่ำ¹ ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ²

Wannipa Daum¹ and Taninrat Rattanapongpinyo²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร 4. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจบุคลากรที่ทำงานในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันในองค์กรมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรีแตกต่างกัน 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรีเรียงตามลำดับ 4. ความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์, ภาวะผู้นำ

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Master's student, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Thailand, Email: wannipagai@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Lecturer, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Thailand

Abstract

The objectives of this research were 1. To study the level of corporate commitment and creative behavior of personnel. 2. To study personal factors affecting organizational commitment of personnel. 3. To study the factors of leadership, job skills, work experience affecting the organizational bonds of personnel 4. To study corporate commitment that affects creative behavior of personnel in private college. This research is a quantitative research. The researcher used a questionnaire as a data collection tool by collecting data from a survey of personnel working in private college in the Thonburi area. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics used for the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation multiple regression analysis.

The results of the research were as follows. 1. Organizational commitment and creative behavior of personnel in private college in the Thonburi area. The importance of total organizational participation was rated very high by the respondents, And the level of opinions about creative behavior, It was found that the respondents focused on creative behavior. There is an overview at a high level. 2. Personal factors related to age, marital status different salary levels Affects the organizational commitment of personnel in private colleges in the Thonburi area differently. 3. Work experience factor Leadership and job skills, This affects the creative behavior of personnel in private colleges in Thonburi area, respectively 4. Corporate commitment Affects the creative behavior of personnel in private colleges in the Thonburi area.

Keywords: Corporate Commitment, Creative Behavior, Leadership

บทนำ

สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอีกทั้งการแข่งขันทางเทคโนโลยีที่สูงขึ้น ส่งผลให้องค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับปรุงและปรับเปลี่ยนตัวเองในหลาย ๆ ด้าน และด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการจัดการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดีก็จะทำให้บุคลากรสามารถดำเนินงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ปัญหาอย่างหนึ่งที่ทุกองค์กรประสบปัญหาคือการรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและมีประสบการณ์ที่ยาวนานให้คงอยู่กับองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนฝั่งธนบุรี

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นเป็นเหตุผลด้านความรู้สึกของตัวบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมากในการใช้ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และมีการแสดงออกในด้านของการกระทำโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับมากกว่าก่อนผลเสียต่อองค์กรมีการพูดถึงองค์กรในแง่บวกอยู่เสมอสามารถยอมรับเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนลาออกจากองค์กรในที่สุด ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นสิ่งที่จำแนกบุคคลที่ยังคงอยู่กับองค์กรและผู้ที่ลาออก โดยผู้ที่คงอยู่กับองค์กรมี 3 เหตุผล คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นผลมาจาก พฤติกรรมการกระทำส่วนบุคคลที่คิดและริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และเชื่อมโยงเข้าไว้ด้วยกัน อีกทั้งมีการแสดงออกให้เห็นว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้ (Kleysen & Street, 2001) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมองค์กร โดยได้มีการนำเสนอว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ โดยทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ประกอบด้วย ทั้งนี้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย พฤติกรรมที่สำคัญ 4 ด้านคือ ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) ด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) ด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) ด้านการประยุกต์ใช้ (Application) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับบุคลากรในยุคปัจจุบัน โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (สุชาติธน ธีรธรรมธาดา, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Terje & Mehmet, 2011) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมบริการ ที่พบว่า ปัจจัยความผูกพันเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรนั้นสามารถนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรได้ โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา และการให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์ รวมถึงให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ว่า คือการแสดงออกของพฤติกรรมในการใช้ความคิดริเริ่มแนวใหม่ มีการผสมผสานบูรณาการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การคิดใช้ทรัพยากรที่มีมาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสมมีการตั้งใจให้เห็นถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการแสดงออกและนำความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่มาใช้ประโยชน์ในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ (Kleysen & Street, 2001) ที่ให้ความหมายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ว่า คือการแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นในการกำหนดและชี้้นำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในองค์กรกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ, 2555)

พบว่า การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงาน หากพนักงานที่สามารถรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง จะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นาฏวดี จำปาดี, 2554) ที่พบว่า การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ รวมไปถึงการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ที่ตนเองมี

ทั้งนี้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำก็มีความสำคัญและส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร อีกทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Likert, 1967b) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้คือ กระบวนการซึ่งผู้ที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิด ความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการพบปะติดต่อเจรจา แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นและสนับสนุนในความสามารถ (Bernard M. Bass, 1985) ได้พัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่และเป็นที่ยอมรับคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า เพราะไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคิด และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะด้าน 4 ประการ คือ พฤติกรรมโดยเสนาหา (Charismatic behaviors) สร้างแรงจูงใจด้านการดลใจ (Inspirational motivation) พฤติกรรมกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (Individualized consideration) ภาวะผู้นำจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร หากต้องการให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรตัวผู้นำเองจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมเห็นถึงคุณค่าในตนเอง เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอีกเครื่องมือในการเหนี่ยวนำให้คงอยู่ในองค์กร บุคลากรจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรเมื่อได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานเองก็ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน หากลักษณะของงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายนั้นเกิดความพึงพอใจในงานก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร การที่บุคลากรเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องนั้นจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ หากงานที่ได้รับมอบหมายไม่เกิดความพึงพอใจในงานก็จะไม่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน (Hackman & Oldham, 1980) กล่าวว่าคุณลักษณะของงาน คือการออกแบบงานที่มุ่งเน้นคุณลักษณะหลัก ๆ ของงาน เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ได้แบ่งคุณลักษณะของงานไว้ 5 มิติ ดังนี้ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากอัตราการลาออกและปรับเปลี่ยนงานของบุคลากรส่งผลให้เกิดปัญหาด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ทำให้สูญเสียเวลาในการสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทน

ปัจจุบันวิทยาลัยมีบุคลากรช่วงวัยที่ห่างกันจึงเกิดปัญหาทางด้านการทำงาน และการเปลี่ยนหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรทำให้วิทยาลัยต้องจัดหาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อมาทดแทนอัตราที่หายไป จากอัตราการเปลี่ยนงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้บุคลากรไม่เกิดความผูกพันในองค์กรอีกทั้งการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัวจึงส่งผลให้บุคลากรไม่เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อีกทั้งในปัจจุบันจำนวนวิทยาลัยเผชิญกับปัญหาเรื่องการลดลงของจำนวนนักศึกษาด้วยเป็นวิทยาลัยเอกชนในระดับอุดมศึกษาจึงมีความจำเป็นที่อาจารย์และบุคลากรจะต้องพัฒนาตนในทุก ๆ ด้านเพื่อรักษาคุณภาพการศึกษา

จากประเด็นที่กล่าวและปัญหาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนฝั่งธนบุรี โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในงาน ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความผูกพันในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรและนำไปสู่การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาความผูกพันในองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี
4. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ คือสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่แสดงออกในที่ทำงานแตกต่างกันออกไป และได้ค้นพบความหลากหลายทางด้านพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ มี

ลักษณะพฤติกรรมที่หลากหลายอันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล (กรณีการ เหมือนประเสริฐ, 2548) จากแนวคิดของปัจจัยส่วนบุคคล แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างกันในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจนำลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ความผูกพันในองค์กร คือทัศนคติเชิงบวกที่ตัวบุคลากรรู้สึกกับองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามที่จะรักษาการเป็นสมาชิกภาพไว้ด้วยการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จากแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ (Steer, 1977) ที่ว่าความผูกพันในองค์กรประกอบด้วยตัวชี้วัดสำคัญ 3 ประการ คือ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผู้วิจัยได้นำปัจจัยความผูกพันในองค์กรมากำหนดเป็นตัวแปรส่งผ่านในกรอบแนวคิดการวิจัย แนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการกระทำส่วนบุคคลที่คิดและริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และเชื่อมโยงเข้าไว้ด้วยกัน อีกทั้งมีการแสดงออกให้เห็นว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้ จากแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ (Kleysen & Street, 2001) ในการประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชน ซึ่ง(Kleysen & Street, 2001) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ และค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับอีกทั้งการคิดวิธีการแก้ปัญหาและนำแนวคิดนั้นมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เห็นถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการวิจัย

ภาวะผู้นำคือกระบวนการบริหารงาน โดยใช้ความสามารถของผู้นำที่จะทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม ชักนำหรือจูงใจในการสร้างระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายินดีที่จะปฏิบัติงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรที่วางไว้ จากแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ(Bernard M. Bass, 1985) อันมีองค์ประกอบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ 1.พฤติกรรมโดยเสนาหาหรือพฤติกรรมอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2.สร้างแรงจูงใจด้านการคลใจ 3.พฤติกรรมกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา 4.การมุ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรต้นในกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ลักษณะของงานคือการสร้างการรับรู้ในงาน คุณลักษณะของงานสามารถระบุถึงความพึงพอใจของบุคลากรได้และเป็นแรงจูงใจในให้เกิดความผูกพันในองค์กร การจะทำให้เกิดความพึงพอใจการลักษณะงานได้นั้นขึ้นอยู่กับบริการจัดการคุณลักษณะขององค์กรนั้น ๆ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดด้านลักษณะงานของ (Hackman & Oldham, 1980) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยลักษณะงานมาเป็นตัวแปรต้นในกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรนั้น ๆ ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร 2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ 3. ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการลาออกจากงานได้

2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นปัจจัยด้านความรู้สึกที่สมาชิกในองค์กรไว้วางใจและเชื่อถือในองค์กรว่าสมาชิกจะรับรู้ว่าคุณไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา

3. ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร หากสมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณทำงานอยู่มีความน่าเชื่อถือ ก็จะมีความต้องการที่จำทำงานในองค์กรนั้น ๆ

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยในเชิงบวกต่อองค์กรการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในองค์กรเดียวกันจะทำให้เกิดการรับรู้และซึมซับวัฒนธรรมบรรยากาศขององค์กร ถ้าหากสมาชิกในกลุ่มมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีกับองค์กรไปด้วย (เพ็ญนภา วงศ์นิติกร, 2559)

ประสบการณ์ในการทำงาน คือสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับหลังจากเข้าไปเป็นสมาชิกในองค์กร ทั้งในเรื่องของความ รู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำปัจจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรต้นในกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาความผูกพันในองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ได้กำหนดสมมติฐานของงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งต่างกัน
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง
5. ปัจจัยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การศึกษาที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน

- ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสนใจหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

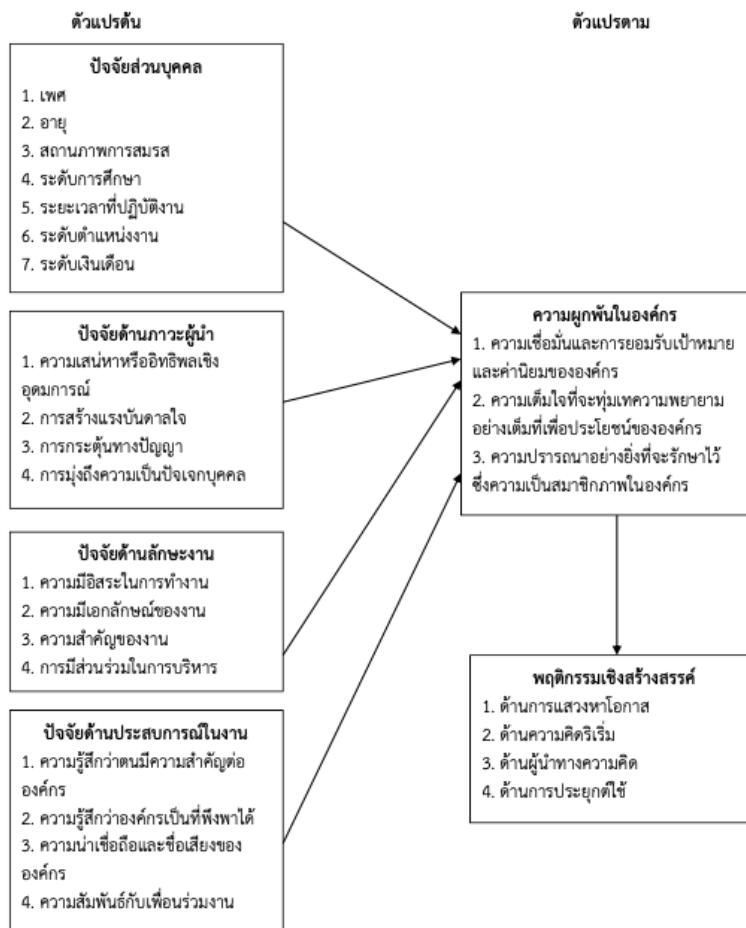
ตัวแปรตาม ได้แก่

- ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

- พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน ซึ่งเป็นจำนวนประชากรทั้งหมด



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (ประชากร เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน ซึ่งเป็นจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาพัฒนาและหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) จะมีค่า

ระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95 % โดยมีค่าที่ได้จากการทดสอบไม่ต่ำกว่าที่กำหนดคือ 0.7 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	0.961
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.929
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	0.902
ความผูกพันในองค์กร	0.976
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	0.959

ตารางที่ 1: แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบมีลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) แบบตรวจสอบรายการ (Check - list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัย เอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3.ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัย เอกชนแห่งหนึ่ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการแสวงหาโอกาส 2. ด้านความคิดริเริ่ม 3. ด้านผู้นำทางความคิด 4. ด้านการประยุกต์ใช้

ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สำหรับแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการ บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นข้อมูลด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ตัวแปรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ One Way ANOVA

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) เพื่อใช้ทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาคความผูกพันในองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในฝั่งธนบุรี ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 127คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน พบว่าสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาโท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 3 – 6 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 ได้รับเงินเดือนอยู่ที่ 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี โดยข้อมูลด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันในองค์กรมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างอื่นที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาโอกาส เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการประยุกต์ใช้ และด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 71.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านความเสนาหาหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2: แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	β	t	p	VIF
ค่าคงที่		1.385	0.000	
1. ความเสนาหาหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์	0.527	6.313	0.000**	2.799
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.428	3.162	0.002**	6.123
3. การกระตุ้นทางปัญญา	-0.032	-0.337	0.737	3.300
4. การมุ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.009	0.080	0.936	5.086

$R^2 = 0.714$, $F = 73.743$, $**p = \leq 0.050$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 50.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ส่งผลความผูกพันในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3: แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	β	t	p	VIF
ค่าคงที่		0.229	0.819	
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.241	2.160	0.033	1.936

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.339	2.748	0.007**	2.494
3. ความสำคัญของงาน	0.280	2.338	0.021**	2.456
4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	0.142	1.327	0.187	2.332

$$R^2 = 0.502, \quad F = 29.685, \quad **p = \leq 0.050$$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานได้ ส่งผลความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 77.9 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ส่งผลความผูกพันในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4: แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	β	t	p	VIF
ค่าคงที่		-1.810	0.073	
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.294	3.657	0.000**	2.593
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้	0.261	3.281	0.001**	3.154
3. ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	0.422	4.694	0.000**	3.652
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.139	1.760	0.081	2.219

$$R^2 = 0.779, \quad F = 104.195, \quad **p = \leq 0.050$$

4. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 51.1 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5: แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ความผูกพันในองค์กร	β	t	p	VIF
ค่าคงที่		9.343	0.000	
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.393	3.302	0.001**	6.856

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.192	1.284	0.202	9.451
3. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	-0.059	-0.379	0.705	10.954

$$R^2 = 0.511, \quad F = 41.440, \quad **p = \leq 0.050$$

อภิปรายผลและสรุป

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในวิทยาลัยเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพการสมรส ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน และเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ส่งผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แม้ว่าบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งมีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านความสนใจหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านความกล้าแสดงออกด้านจิตใจ ด้านความกระตือรือร้นทางปัญญา ด้านการมุ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง, 2557) เรื่องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นและกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหา

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนซิงเดนเกิน จำกัด ซึ่งกล่าวว่า พนักงานบริษัทลำพูนซิงเดนเกิน จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากจะทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ฐิติมา หลีกทอง, 2557) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งกล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้และความสามารถเมื่อสะสมประสบการณ์ได้มากการยอมรับเพิ่มมากขึ้น

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี มีความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชญา นุช วุฒิสักดิ์, 2563) ศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจมรกต พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำงานส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีกมรกต มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมพบว่า มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับคือ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พบว่าบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ ทั้งนี้แม้ว่าบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งมีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในทุกด้าน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านความเสนาหาหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในฝั่งธนบุรี โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มทำโครงการใหม่ ๆ การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหา การหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย และเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากการที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จึงทำให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในฝั่งธนบุรีมากที่สุด และปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านความสำคัญของงาน โดยทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรและเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด และความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรความคิดริเริ่มน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการแสวงหาโอกาส โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และพยายามคิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพและลดข้อผิดพลาดที่จะเกิดในการทำงาน

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งศึกษาวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาวิจัยเฉพาะวิทยาลัยระดับอุดมศึกษาเอกชน จึงควรศึกษาวิจัย ไปยังกลุ่มประชากรที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ โดยศึกษาวิจัยกับกลุ่มประชากรที่เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ อาจมีความแตกต่าง

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทัศนคติและค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น

3. ควรมีการปรับปรุงแบบการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ ใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลายจะสามารถดำเนินการในการเก็บข้อมูลในเชิงลึกได้มากขึ้น เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปมีความน่าเชื่อถือได้ข้อมูลที่เป็นจริง และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างตรงประเด็น

เอกสารอ้างอิง

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York The Free Press.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*: Harper & Row
- Hackman, R. J., & Oldham, G. (1980). *Work redesign and motivation*. Addison-Wesley: Reading, Mass.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2, 284-296.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*., 22 (March), 46-49,77.
- Terje, S., & Mehmet, M. (2011). Antecedents and Effects of Engaged Frontline Employees : A study from the hospitality industry. *Journal of Service Theory and Practice*, 21(1), 88-107.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนซิงเดนเกิน จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชญานุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจมรกต. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ฐิติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นาฎวดี จำปาดี. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- น้ำทิพย์ แซ่เฮ็ง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). (การจัดการมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เพ็ญญา วงศ์นิติกร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 12(3), 97-112.
- สุนันท์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อโตเร็คทอรีแห่งหนึ่ง. (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.



ภาคผนวก



ประกาศ ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม

ที่ 002 / 2564

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบินการท่องเที่ยวธุรกิจบริการ ครั้งที่ 1/2565

(1st National Conference in Aviation, Tourism, and Service Business 2022)

เนื่องด้วยศูนย์วิจัยได้กำหนดวันจัดการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบินการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2565 (1st National Conference in Aviation, Tourism, and Service Business 2022) ขึ้นในวันที่ 25 พฤษภาคม 2565 เวลา 9.00 น. - 15.30 น. เพื่อให้คณาจารย์ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา และผู้ที่สนใจสามารถส่งบทความเพื่อเข้ารับพิจารณาตีพิมพ์ในการประชุมฯ ดังกล่าว จึงขอแต่งตั้งท่านผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายนามและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สมิทร สุวรรณ

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรยุทธ เจริญสุขมงคล

รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา สว่างคง

อาจารย์ นาวาอากาศตรี ดร.วัฒนา มานนท์

อาจารย์ กัปตัน ดร.ธนะพัฒน์ ศิริจารุอนันต์

อาจารย์ ดร.ดิณฑ์ ศุภสมุท

อาจารย์ ดร.ปภาพัศร์ วงษ์ประคอง

อาจารย์ นาวาอากาศตรี ดร.วัฒนา มานนท์

อาจารย์ ดร.สุเทพ นิมสหาย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ไทยไฟล์ท์เทรนนิ่ง

ไทยไฟล์ท์เทรนนิ่ง

ไทยไฟล์ท์เทรนนิ่ง

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล



อาจารย์ ดร.เพ็ญพิมล เสรีวัฒน์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ ดร.จุล ธนศรีวินิชชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ ดร.พนิดา ภัคดี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ ดร.ธัญญฉัตร ชุตินพงศ์เดช	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.นนท์ฉัตร วีรานุกัตต์	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
อาจารย์ ดร.วรินทร์ ปลั่งวัฒนะ	สถาบันการบินพลเรือน
อาจารย์ ดร.พงศ์พิพัฒน์ พงษ์ตน	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
อาจารย์ ดร.พุดิธร จิรายุส	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
อาจารย์ ดร.วิลาสินี ยนต์วิทย์	วิทยาลัยดุสิตธานี
อาจารย์ ดร.ณัฐนรี สมิตร	วิทยาลัยดุสิตธานี
อาจารย์ ดร.สุพิชา บุรณะวิทยาภรณ์	วิทยาลัยดุสิตธานี
อาจารย์ ดร.วิสุวัฒน์ วรรณมะกอก	วิทยาลัยดุสิตธานี
อาจารย์ ดร.จิรวุฒิ หลอมประโคน	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อาจารย์ ดร.อักรพันธ์ รัตสุข	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อาจารย์ ดร.สายพิณ ปั่นทอง	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อาจารย์ ดร.เพ็ญพัตรา ทาสระคู	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อาจารย์ ดร.วรรณนภฎา ขนิษฐบุตร์	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
อาจารย์ ดร.ตนุยา เพชรสง	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
อาจารย์ ดร.วิลาศ ดวงกำเนิด	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

หน้าที่

1. คัดเลือกและประเมินบทความวิจัย บทความทางวิชาการ แก่เจ้าของบทความ ในรูปแบบ Double Blinded Review
2. ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่การจัดการประชุมวิชาการฯ
3. หน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายจัดการ

อาจารย์ ณัฐพันธ์ มีมุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
นางสาวฉันทิชา จันทรสวัสดิ์	ไทยไฟลท์เทรนนิ่ง
นางสาวอรอรุณ ศรีพระราม	ไทยไฟลท์เทรนนิ่ง

หน้าที่

1. เป็นผู้ประสานงาน ติดต่อเจ้าของบทความ และผู้ทรงคุณวุฒิฯ
2. ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของการประชุมวิชาการฯ ให้สำเร็จลุล่วง
3. หน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2564



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรพรม สุธาทร)

ประธานการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ

ด้านการบินการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการ ครั้งที่ 1/2565