บทความวิจัย (Research Article)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก

The Quality of Working Life, Organizational Commitment and Learning Agility Affecting the Organizational Performance of State University in Phitsanulok Province

จุฬาพัฒน์ สิ่วหงวน* วิจิตรา จำลองราษฎร์ และจิระภา งามสุทธิ
Juraput Siwnguan*, Wichitra Chamlongrath and Jirapa Ngamsuthi

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 376 ราย ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยารัฐในจังหวัดพิษณุโลกมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคล่องตัวในการเรียนรู้ โดยสมการพยากรณ์สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานขององค์กรได้ถูกต้องร้อยละ 76.70

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความคล่องตัวในการเรียนรู้ ผลการดำเนินงานขององค์กร

Abstract

This research investigated the quality of working life, organizational commitment, and learning agility that affected the organizational performance of the state universities in Phitsanulok Province. The objective of this study was to examine the influence of the quality of working life, organizational commitment, and learning agility on the organizational performance of the state universities in Phitsanulok Province. The 376 participants were universities' academic personnel and academic support staff. Descriptive statistics and multiple regression analysis

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก 65000
Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University, Phitsanulok 65000
*Corresponding author; email: juraput.s@psru.ac.th
(**Received**: 5 July 2023; **Revised**: 10 August 2023; **Accepted**: 23 August 2023)
DOI: https://doi.org/10.14456/psruhss.2024.20

were employed for data analysis. The results revealed that the quality of working life, organizational commitment, and learning agility influenced the organizational performance of the state universities in Phitsanulok Province at a statistical significant level of 0.05.Additionally, it was found that organizational commitment influenced the organizational performance at a highest level, followed by quality of working life, and learning agility. Also, the forecasting equation was able to predict the organization's performance with an accuracy of 76.70 percent.
Keywords: The quality of working life, Organizational commitment, Learning agility, Organizational performance

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะองค์กรถูกขับเคลื่อนด้วยคน สิ่งที่คนคิด สิ่งที่คนเชื่อ สิ่งที่คนลงมือทำ รวมไปถึงเหตุผลที่คนเลือกมาทำงานในองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) ยังช่วยให้เห็นแนวโน้มการเข้าออกของบุคลากรในองค์กรและเป็นปัจจัยช่วยเพิ่มความมีเสถียรภาพในการทำงาน มีผลทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เพิ่มอิสระในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขกับงาน เป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายองค์กรให้มีเอกภาพ (กัญฐิกา สุระโคตร, 2559) การพัฒนาทักษะสำคัญที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองทั้งด้านการทำงานและการใช้ชีวิต คือ ความคล่องตัวในการเรียนรู้ (Learning Agility) เพื่อนำมาปรับใช้ให้ได้ผลอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจะปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ความคล่องตัวในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นหัวใจที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน (Brightside People Team, 2020) ผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กร การบริหารผลการดำเนินงานมีเป้าหมายเพื่อให้ผลการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดสมดุลในผลประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กร (Williams, 2008) โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลข เปรียบเทียบกับเกณฑ์อ้างอิงได้ มีความสอดคล้องกับกระบวนการ วิธีการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจในทิศทางเดียวกันของบุคลากรกับองค์กรจนเกิดประโยชน์และความสำเร็จสูงสุด มีการศึกษาและวิจัยหลายงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี (ปิยะฉัตร เกตุแก้ว, 2564; วิภา อ่ำกลัด, 2563) ความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (บงกช ตั้งจิระศิลป์, 2564; Suebsaeng & Paungyanee, 2015) และความคล่องตัวในการเรียนรู้ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเช่นกัน (พิทยุตม์ โตขำ และคณะ, 2564; Haring & Hofkes, 2022) อย่างไรก็ตามยังมีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแบบ (Model) เกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรและความคล่องตัวในการเรียนรู้อยู่ค่อนข้างน้อย

จังหวัดพิษณุโลกเป็นศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาคภาคเหนือตอนล่าง มีสถาบันการศึกษาเป็นจำนวนมากทุกระดับตั้งแต่อนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษา ซึ่งจังหวัดพิษณุโลกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่รองรับนักเรียนและนักศึกษาหลายสถาบัน โดยมีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน 475 แห่ง สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 19 แห่ง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 7 แห่ง

และสถาบันอุดมศึกษา แบ่งเป็นอาชีวศึกษา 8 แห่ง และมหาวิทยาลัย 4 แห่ง แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก และมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก (สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก, 2559) ปัจจุบันมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดพิษณุโลกประสบปัญหาเรื่องอัตรากำลังของบุคลากร ซึ่งไม่สามารถรับบุคลากรเพิ่มได้เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2565ก) ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับรายได้ รวมทั้งยังต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังมีปัญหาในเรื่องอัตราการลาออกของบุคลากร โดยในช่วงปีที่ผ่านมามีบุคลากรลาออกจำนวนมาก (มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565ก; มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2565ข; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก, 2565) แสดงถึงบุคลากรมีความผูกพันในองค์กรลดลง ในส่วนของการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรก็มีแนวโน้มลดลง โดยสามารถพิจารณาได้จากตัวชี้วัดการเข้าสู่ตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565ข; มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2565) แสดงถึงปัญหาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นน่าจะสะท้อนไปยังผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลกให้มีผลการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก

การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึก ความคาดหวัง ความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคลที่แสดงออกทั้งทักษะ กระบวนการ ความสามารถ การทำให้บุคลากรในที่ทำงานได้รับความพึงพอใจในงาน โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร โดยอาจจะเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนผลประโยชน์ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในชีวิตของบุคคลที่บุคลากรทุกคนควรจะมีและได้รับจากผู้ว่าจ้าง และแบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (3) ความมั่นคงและความก้าวหน้า (4) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (5) ลักษณะงานส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

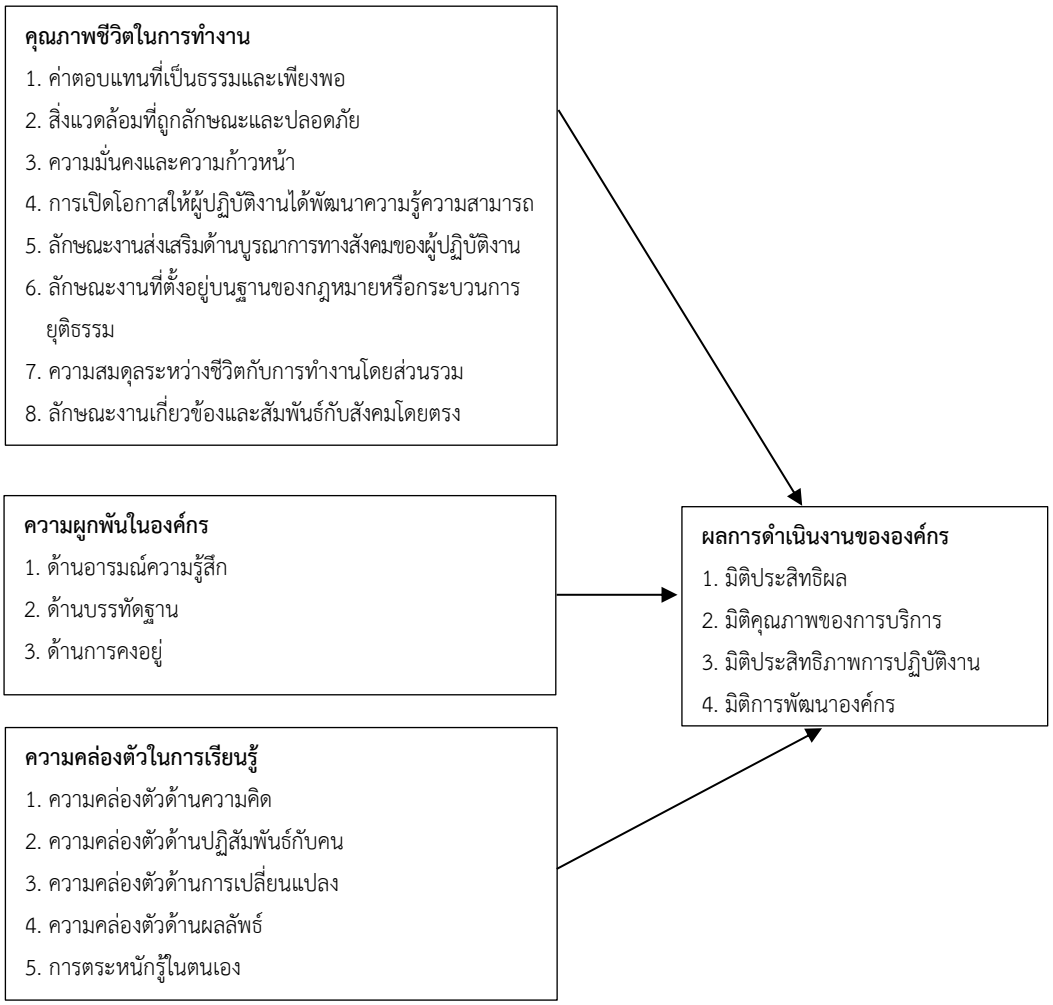
และ (8) ลักษณะงานเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Walton, 1973) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตมนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก เพื่อสร้างรายได้ให้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ให้ดำเนินชีวิตอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงถือได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากในองค์กร และยังเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะสามารถสร้างความสุข ความมั่นคง ความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำงานที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ถาวร อ่อนลออ, 2561; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561)

นอกจากนี้ปัจจัยที่ผลต่อผลการดำเนินงานมากที่สุดคือความผูกพันในองค์กร ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและงานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกภักดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรและเห็นด้วยกับองค์กร โดยมีการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน และแบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านอารมณ์ความรู้สึก ทัศนคติความรู้สึกที่ดี มีความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรปรารถนาที่จะอยู่และรักองค์กร (2) ด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่มีผลมาจากบรรทัดฐานของสังคม โดยมีความรับผิดชอบต่อจริยธรรม ภาระหน้าที่ และผูกพันกับงานที่ปฏิบัติ (3) ด้านการคงอยู่ ความผูกพันที่เกิดขึ้นของบุคลากรโดยตระหนักถึงความคุ้มค่าที่อยู่กับองค์กรมากกว่าประโยชน์จากที่อื่น (Kanning & Hill, 2013) ซึ่งความผูกพันในองค์กร เป็นความรู้สึกและการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอที่ดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กร พร้อมที่จะสนับสนุนองค์กร (กัญจน์ภัส ชูผล, 2559) โดยปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มแรงสุดความสามรถ ความผูกพันในองค์กรยังแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ เพราะการทำงานจะมีความต่อเนื่องกันจนเกิดผลดีต่อองค์กร (นิตยา ปาปะเถ, 2560; ทิพย์จุฑา ผลเดชไพบูลย์, 2561)

ในขณะที่จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่าความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน โดยความคล่องตัวในการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการคิด กระบวนการเรียนรู้ และการรวบรวมแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกัน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง และเติบโต โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง และแบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับความคล่องตัวในการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความคล่องตัวด้านความคิด ความสามารถในการเปิดรับ คิดสิ่งใหม่อย่างรวดเร็ว เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา (2) ความคล่องตัวด้านปฏิสัมพันธ์กับคน ความสามารถในการสื่อสาร ยอมรับ และปรับตัวในการทำงานกับคนที่แตกต่าง (3) ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง ชอบการทดลอง สรรหา และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (4) ความคล่องตัวด้านผลลัพธ์ ส่งมอบผลลัพธ์ได้แม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย (5) การตระหนักรู้ในตนเอง รู้จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง และหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Gochman & Storfer, 2014) ซึ่งความคล่องตัวในการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้เพื่อเตรียมรับมือกับสิ่งที่ไม่แน่นอนและเป็นปัจจัยสำคัญต่อองค์กรมากเพราะความคล่องตัวในการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรขององค์กร เพราะบุคลากรคือกุญแจสำคัญในการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (Haring & Hofkes, 2022; Wahjusaputri & Fadilah, 2022; Sung, 2021) ดังนั้นคล่องตัวในการเป็นเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากที่กล่าวมาองค์กรที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้นั้นได้แสดงให้เห็น กระบวนการ วิธีการการส่วนร่วมและความยืดหยุ่นขององค์กรส่งผลการดำเนินการที่ดีทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ (Gochman & Storfer, 2014)

ผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กร การบริหารผลการดำเนินงานมีเป้าหมายเพื่อให้ผลการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดสมดุลในผลประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กร (Williams, 2008) โดยผลการดำเนินงานขององค์กร หมายถึง เครื่องมือในการติดตามประเมินและวัดผลการดำเนินงานขององค์กร โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่มีความสอดคล้องกับกระบวนการ วิธีการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจในทิศทางเดียวกันของบุคลากรกับองค์กรจนเกิดประโยชน์ ความสำเร็จสูงสุด ประกอบด้วย (1) มิติประสิทธิผล เน้นความสำเร็จตามพันธกิจหลักขององค์กร (2) มิติคุณภาพการบริการ เน้นความสามารถในการนำเสนอข้อมูลอย่างถูกต้อง ความกระตือรือร้นแสดงความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ (3) มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เน้นกระบวนการ วิธีการภายในองค์กรในการปฏิบัติงาน และ (4) มิติการพัฒนาองค์กร เน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและองค์ความรู้ (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์, 2560) ซึ่งผลการการดำเนินงานขององค์กร เป็นตัวชี้วัด และเครื่องมือในการที่แสดงถึงผลการดำเนินงานขององค์กร โดยมีการวัดผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อนำผลที่ได้จากการวัดมาพัฒนา หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์กับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดระยะเวลาในการทำงานบุคลากรและองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด (Williams, 2008; Singer & Edmondson, 2008) ดังนั้นผลการดำเนินงานองค์กรควรมีการวัดผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในทุกกิจกรรม เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงแผนงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้ามายที่กำหนดไว้ (มนัสนันท์ ใบคุณากร, 2563)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีเชิงปริมาณดำเนินการวิจัยภายใต้การรับรองจริยธรรมในมนุษย์โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม COE No. 002/2023 PSRU-EC 2023/017 โดยเก็บรวบรวมในช่วงเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2566

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 6,139 คน ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 5,003 คน 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 960 คน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก จำนวน 176 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ที่ถูกคัดเลือกมาจากประชากร สามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยคำนวณ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 376 ราย และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในแต่ละระดับชั้นแบบสัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) (วิจิตรา จำลองราษฎร์, 2561) จำแนกได้ตามมหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 306 ราย โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 91 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 215 คน 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 59 ราย โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 30 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 29 คน 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก จำนวน 11 ราย โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 6 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert et al. (1957) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคล่องตัวในการเรียนรู้ ได้แก่ ความคล่องตัวด้านความคิด ความคล่องตัวด้านปฏิสัมพันธ์กับคน ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องตัวด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ มิติประสิทธิผล มิติคุณภาพของการบริการ มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และมิติการพัฒนาองค์กร

โดยการแปลความหมายใช้เกณฑ์ตามความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 มีความคิดเห็นระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 มีความคิดเห็นระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความชัดเจนทางภาษา และนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency หรือ IOC) ซึ่งพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.67 ทุกข้อ นั่นคือ แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหาผ่านเกณฑ์และนำมาใช้ได้

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นหรือความเที่ยงตรง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการหาเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3. การขอรับรองจริยธรรมในมนุษย์จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้ดำเนินการวิจัยภายใต้การรับรองจริยธรรมในมนุษย์โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในจังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยรัฐทั้ง 3 แห่ง ด้วยการสร้าง QR code ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทางออนไลน์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ สามารถเก็บแบบสอบถามออนไลน์ทั้งหมด 376 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะของตัวแปรแต่ละตัว และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบของการทำนาย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ เป็นตัวแปรต้น และผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นตัวแปรตาม โดยเลือกตัวแปรต้นเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity ด้วยการตรวจสอบเงื่อนไขด้วยค่า Variance Inflation (VIF) ถ้า VIF มีค่าน้อย เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า VIF มีค่าเข้าใกล้ 10 มาก แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณมีมาก เกิดปัญหา Multicollinearity โดยข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (วิจิตรา จำลองราษฎร์, 2561)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	132	35.11
หญิง	244	64.89
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.27
21 – 30 ปี	36	9.57
31 – 40 ปี	171	45.48
41 – 50 ปี	138	36.70
51 ปีขึ้นไป	30	7.38
3. สถานภาพ		
โสด	213	56.65
สมรส	146	38.83
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	17	4.52
4. ประเภทบุคลากร		
สายวิชาการ	127	33.78
สายสนับสนุนวิชาการ	249	66.22
5. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	3.46
ปริญญาตรี	117	31.12
ปริญญาโท	172	45.74
ปริญญาเอก	74	19.68
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	16	4.26
20,001 – 30,000 บาท	46	12.23
20,001 – 30,000 บาท	88	23.41
30,001 – 40,000 บาท	84	22.34
40,001 – 50,000 บาท	76	20.21
ตั้งแต่ 50,001 บาท ขึ้นไป	66	17.55
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่ถึง 1 ปี	15	3.99
1 – 5 ปี	59	15.69
6 – 10 ปี	77	20.48
11 – 15 ปี	116	30.85
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	109	28.99

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 64.89 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 45.48 สถานภาพโสด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 56.65 ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 66.22 การศึกษาอยู่ใน

ระดับปริญญาโท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 45.74 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 30.85

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดพิษณุโลก สรุปได้ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	($\overline{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.60	0.94	มาก
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.94	0.88	มาก
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	4.06	0.80	มาก
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	4.21	0.79	มากที่สุด
5. ลักษณะงานส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.08	0.78	มาก
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.03	0.85	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.80	0.91	มาก
8. ลักษณะงานเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.27	0.64	มากที่สุด
รวม	**4.00**	**0.71**	**มาก**

จากตาราง 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.00, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ลักษณะงานเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{x}$= 4.27, S.D. = 0.64) รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$= 4.21, S.D. = 0.79) ลักษณะงานส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}$= 4.08, S.D. = 0.78) ความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{x}$= 4.06, S.D. = 0.80) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{x}$= 4.03, S.D. = 0.85) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x}$= 3.94, S.D. = 0.88) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{x}$= 3.80, S.D. = 0.91) และ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x}$= 3.60, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม

ความผูกพันในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านอารมณ์ความรู้สึก	4.21	0.72	มากที่สุด
2. ด้านบรรทัดฐาน	4.27	0.66	มากที่สุด
3. ด้านการคงอยู่	4.06	0.88	มาก
รวม	**4.18**	**0.70**	**มาก**

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.18, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$= 4.27, S.D. = 0.72) รองลงมา ได้แก่ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.72) และ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}$= 4.06, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคล่องตัวในการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม

ความคล่องตัวในการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความคล่องตัวด้านความคิด	4.34	0.58	มากที่สุด
2. ความคล่องตัวด้านปฏิสัมพันธ์กับคน	4.27	0.58	มากที่สุด
3. ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง	4.19	0.66	มาก
4. ความคล่องตัวด้านผลลัพธ์	3.99	0.63	มาก
5. การตระหนักรู้ในตนเอง	4.22	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.20**	**0.54**	**มาก**

จากตาราง 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคล่องตัวในการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.20, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความคล่องตัวด้านความคิด ($\bar{X}$= 4.34, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ความคลองตัวด้านปฏิสัมพันธ์กับคน ($\bar{X}$= 4.27, S.D. = 0.58) การตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X}$= 4.22, S.D. = 0.63) ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$= 4.19, S.D. = 0.66) และความคล่องตัวด้านผลลัพธ์ ($\bar{X}$= 3.99, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร โดยภาพรวม

ผลการดำเนินงานขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มิติประสิทธิผล	4.14	0.70	มาก
2. มิติคุณภาพการบริการ	4.27	0.63	มากที่สุด
3. มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.01	0.80	มาก
4. มิติการพัฒนาองค์กร	4.01	0.84	มาก
รวม	**4.11**	**0.67**	**มาก**

จากตาราง 5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.11, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติคุณภาพการบริการ ($\bar{X}$= 4.27, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ มิติประสิทธิผล ($\bar{X}$= 4.14, S.D. = 0.70) มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.01, S.D. = 0.80) และมิติการพัฒนาองค์กร ($\bar{X}$= 4.01, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความคล่องตัวในการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานขององค์กร

	QOL	COM	LAGI	PFM	VIF
QOL	1	0.871	0.550	0.823***	4.151
COM	-	1	0.638	0.860***	4.886
LAGI	-	-	1	0.597*	1.688

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ QOL คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน, COM คือ ความผูกพันในองค์กร, LAGI คือความคล่องตัวในการเรียนรู้, PFM คือ ผลการดำเนินงานขององค์กร

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความคล่องตัวในการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานขององค์กร โดยภาพรวมพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.550 – 0.871 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ Multicollinearity Test พบว่า VIF ของตัวแปรมีค่าตั้งแต่ 1.688 – 4.886 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย ทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ระหว่างความสัมพันธ์ภายในตัวแปรอิสระ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความคล่องตัวในการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานขององค์กร

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.328	0.134		2.442	0.015
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QOL)	0.291	0.048	0.307	6.011	0.000***
ความผูกพันในองค์กร (COM)	0.522	0.053	0.540	9.761	0.000***
ความคล่องตัวในการเรียนรู้ (LAGI)	0.103	0.040	0.083	2.567	0.011*
R					0.876
R^2					0.767
Adjust R^2					0.765
MSE					0.328

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ กับผลการดำเนินงานขององค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความคล่องตัวในการเรียนรู้ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรสูงสุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคล่องตัวในการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งสมการพยากรณ์สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานขององค์กรได้ถูกต้องร้อยละ 76.70

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรสูงสุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคล่องตัวในการเรียนรู้ ตามลำดับ โดยความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันในองค์กร มองว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามเป้าหมาย และมีความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดีและรักในองค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออกไป เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างสมดุล สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา อ่ำกลัด (2563) ที่พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suebsaeng & Paungyanee (2015) และบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ที่พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานทางธุรกิจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรยังส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันขององค์กรจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินงานที่ดี และมีโอกาสประสบความสำเร็จทางธุรกิจมากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพ ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเอง และยังทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการขาดงานและการลาออก ส่วนความคล่องตัวในการเรียนรู้มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรมีความคล่องตัวในการเรียนรู้สูง พร้อมที่จะปรับตัวเพื่อเตรียมรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยประสบการณ์ใหม่ ศึกษาแนวคิดหนึ่งไปสู่แนวคิดหนึ่งได้อย่างรวดเร็ว สามารถเข้าถึงสถานการณ์จากมุมมองที่หลากหลาย ความสามารถในการรวบรวมทักษะใหม่เข้ากับทักษะปัจจุบันได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Haring & Hofkes (2022) ที่พบว่า ความคล่องตัวในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานอย่างมาก โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อองค์กรมีความคล่องตัวในการเรียนรู้สูง ทำให้ผลการดำเนินงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bedford (2011) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของความคล่องตัวในการเรียนรู้ในผลการปฏิบัติงานและศักยภาพของความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ความคล่องตัวในการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานและศักยภาพของความก้าวหน้าในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยุทม์ โตขำ และคณะ (2564) ที่พบว่า องค์กรที่มีความคล่องตัวในภาพรวมสูงจะส่งผลในทิศทางบวกต่อผลลัพธ์ของธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นผลการดำเนินงานขององค์กรและความสามารถในการแข่งขันที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพัน เพื่อให้รู้สึกถึงพันธะผูกพันที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ พร้อมที่จะปกป้อง

ภาพลักษณ์และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรให้เจริญเติบโตไปข้างหน้า เต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรโดยไม่คิดลาออก เมื่อองค์กรสร้างความผูกพันในองค์กรมากขึ้นจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น

2. องค์กรควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม ปลูกจิตสำนึกของบุคลากรให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบในสังคม สร้างภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถในการทำงาน เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น

3. องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการเรียนรู้ เปิดรับความคิดและสิ่งใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถปรับตัวให้ทำงานกับคนที่แตกต่างได้ เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง หาโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถวิเคราะห์และค้นหาสิ่งที่ควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา เมื่อบุคลากรมีความคล่องตัวในการเรียนรู้สูงจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งต่อไปควรใช้โมเดลสมการโครงสร้างที่สามารถบูรณาการทั้งการวิเคราะห์ปัจจัย และเส้นทางความสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะทำให้งานวิจัยยกระดับเป็นสากลมากขึ้น

2. ควรศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างแท้จริง และสามารถนำผลการวิจัยมาต่อยอดจากงานวิจัยฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

กัณฐิกา สุระโคตร. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ถาวร อ่อนลออ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 2*(2), 101-116.

ทิพย์จุฑา ผลเดชไพบูลย์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร* (บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ). กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก https://shorturl.asia/7DiV0

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์โดยใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard กับการประยุกต์ใช้ในการภาครัฐของไทย. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 15*(1), 11-22.

นิตยา ปาปะเถ. (2560). *คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะทันตแพทย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุกิจอุตสาหกรรม, 3*(2), 55-70.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยะฉัตร เกตุแก้ว. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน. *วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 23*(2), 33-46.

พิทยุตม์ โตขำ, ปิยะฉัตร จารุธีศานต์, และวิไลลักษณ์ เสรีตระกูล. (2564). ปัจจัยความสำเร็จของความคล่องตัวขององค์กร. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์, 7*(1), 101-118. https://doi.org/10.14456/jrgbsrangsit.2021.22

แพลตฟอร์มข้อมูลเมืองอัจฉริยะ. (2565). *พิษณุโลกเมืองเศรษฐกิจ.* สืบค้น 9 ธันวาคม 2565, จาก https://www.citydata.in.th/phitsanulok/reports/plk01/

มนัสนันท์ ใบคุณากร. (2563). *อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก. (2565). *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2564.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก.

มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2565ก). *แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร (พ.ศ. 2564 – 2565).* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2565ข). *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2564.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2565ข). *รายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีการศึกษา 2564.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. (2565ก). *แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

วิจิตรา จำลองราษฎร์. (2561). *การวิจัยธุรกิจทางการเงินและการบัญชี.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท้อป.

วิภา อ่ำกลัด. (2563). *คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life).* สืบค้น 9 กรกฎาคม 2565, จาก https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). *คุณภาพชีวิตข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก. (2559). *บรรยายสรุปจังหวัดพิษณุโลก.* สืบค้น 9 ธันวาคม 2565, จาก https://www.phitsanulok.go.th/describe55/briefing59.pdf

สิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3*(1), 29-40.

Bedford, C. L. (2011). *The Role of Learning Agility in Workplace Performance and Career Advancement*. Submitted to the faculty of the graduate school in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy Minnesota University.

Brightside People Team. (2020). *Learning Agility.* Search date 31 August 2022, Retrieved from https://www.brightsidepeople.com/agile-learning-agility/

Gochman, I., & Storfer, P. (2014). Talent for tomorrow: Four secrets for HR agility in an uncertain world. *People and Strategy, 37*(2), 24–28.

Haring, S. Shankar, J., & Hofkes, K. (2022). *The Potential of Learning Agility: The relationship between Learning Agility and Success.* Search date 31 August 2022, Available: https://www.hfmtalentindex.com/documents/91/The-Potential-of-Learning-Agility-Research-Paper-1.pdf

Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six Languages. *Journal of Business and Media Psychology, 4*(2), 11-20.

Likert, R., Samuel, P., & Hayes, Jr. (1957). Some applications of behavioural research. Paris: Unesco.

Suebsaeng, S., & Paungyanee, S. (2015). Organizational Commitment and Self-Efficacy Influence on Business Performance or Airline Business in Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences Bansomdejchaopraya Rajabhat University, 9*(2), 87–108.

Sung, E. (2021). Seven Facete of Learning Agility in Higher Education for Future Society**.** *Educational Technology intonation, 22*(2), 169-197.

Wahjusaputri, S., & Fadilah, H. (2022). *The Impact of Learning Agility and the Work Environment during Work from Home (WFH) on Teacher Performance*. *Al-Ishlah: Journal Pendidikan, 14*(4), 6695-6702.

Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What Is It?. *Sloan Management Review, 15*, 11-21.

Williams, J. H. (2008). *Effective Management: a Multimedia Approach.* (3rd ed.). Masoxn, Ohio: Thomsom South-Western.

Yamane, T. (1973). *Statistics an Introduction Analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.