

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน ทีมงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ที่มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*

Influence's Perceived Support from Organization, Supervisor, Team and Creative Academic Performance on the Career Commitment of the RMUTP's Lecturers

Received:	February	4, 2019
Revised:	August	9, 2019
Accepted:	August	13, 2019

ณนนต์ แดงสังวาลย์ (Nanoln Dangsungwal)**

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน ทีมงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายวิชาการจาก 9 คณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวนทั้งสิ้น 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบ 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทีมงาน และความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการในเชิงสร้างสรรค์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน ทีมงาน และความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ 2) การทดสอบความเป็นตัวแปรกลาง พบว่า ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการในเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน ทีมงาน และความมีอิสระในการทำงาน ที่มีอิทธิพลอย่างมากกับความผูกพันในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาประกอบด้วยประโยชน์เชิงทฤษฎี พบว่า ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์เป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลอย่างมากระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน ทีมงาน และความผูกพันในวิชาชีพ ส่วนประโยชน์ด้านการจัดการ พบว่า

* เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัย และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อนำไปใช้

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Assistant Professor, Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University of Technology

Phra Nakhon., nanoln.d@rmutp.ac.th, 02 665 3777 (5141)

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Assistant Professor, Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University., viroj@ms.su.ac.th,

0 3259 4043-50 (41043)

องค์การควรจัดกิจกรรมพัฒนาคุณสมบัติหัวหน้างาน และควรส่งเสริมการสร้างสรรคผลงานให้บุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่และสร้างสรรคผลงานวิชาการที่มีประสิทธิผลที่ดีต่อไป

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, หัวหน้างาน, ทีมงาน, ความผูกพันในวิชาชีพ, ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์

Abstract

The aim of this research was to investigate the influence of perceived which support from organization, supervisor, team, autonomy and creative academic performance on the career commitment in the Rajamangala University of Technology Phra Nakhon (RMUPT's) lecturers. The sample was a lecturer who working in nine faculties at RMUTP, totally 101 persons. A questionnaire used the Likert-type 5 Scale, the statistic was used to analyze the data including frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, simple regression analysis and multiple regression analysis. The result of this study was as follows:1) Perceived support from the organization team and job autonomy were positively correlated with creative academic performance, while perceived support from the organization, supervisor team and job autonomy were positively correlated with academic career commitment.2) Mediator variable testing found that the creative academic performance was a mediator variable in the relationship between perceived support from the organization, supervisor team and job autonomy that highly influenced an academic career commitment. The benefits of this study divided 2 dimensions like theoretical benefit was found that the creative academic performance was a mediator variable that had a great influence between perceived support from organizations, supervisors, team and professional engagement. On the other hand, the management benefit was found that the organization should organize activities to develop supervisor qualifications and should promote the creation of works for teacher. In order to making an effective of career commitment and creativity academic performance.

Keywords: Perceived Organization Support, Supervisor, Team, Academic Career Commitment, Creativity Academic Performance

บทนำ

ในการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy of Learning) เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นทักษะการเรียนรู้ขั้นที่สูงขึ้น โดยเน้นทักษะการนำเอาความรู้ใหม่ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้การเรียนการสอนจึงต้องมีจุดมุ่งเน้นจำนวน 4 ด้าน คือ การสอนให้ผู้เรียนสามารถได้เตรียมตัวเพื่อการดำรงในชีวิตในโลกที่เป็นจริง, การศึกษาตลอดชีวิต, มีวิธีการสอนที่ยืดหยุ่น และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความเป็นคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นองค์การที่สร้างมนุษย์ทางด้านความรู้ จากสถานการณ์ดังกล่าว สถาบันการศึกษาจึงต้องตระหนักถึงบริหารงานบุคคลที่จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอันมีผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการบุคลากรสายวิชาการ พบว่า มหาวิทยาลัยต้องการเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ (Hands-on) ที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ มีคุณธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ สร้างสรรค์งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ และเป็นที่พักของสังคมด้านบริการวิชาการ ซึ่งการก้าวสู่ความสำเร็จตามพันธกิจดังกล่าวได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยหลักการจัดการองค์การที่ดี และการใช้ข้อกำหนดด้านภาระงานของบุคลากรสายวิชาการถือเป็นเครื่องมืออีกประการที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 ที่ระบุความหมายของอาจารย์ประจำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดหลักสูตรนั้น ที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของการอุดมศึกษา และปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ซึ่งเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำ พ.ศ. 2559 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ภาระงานหลักของอาจารย์ประจำจะประกอบด้วย งานสอนร้อยละ 50 งานวิจัยและวิชาการอื่น ร้อยละ 20 งานบริการวิชาการ ร้อยละ 15 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร้อยละ 5 และงานอื่น ร้อยละ 10 โดยมีสัดส่วนของภาระที่แตกต่างกันตามตำแหน่งทางวิชาการและภาระการบริหาร ทั้งนี้หากพิจารณาถึงสังเขปของภาระงานส่วนใหญ่จะพบว่า ภาระงานส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการที่บุคลากรจะมีผลการปฏิบัติงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์หรือคิดค้นแนวทางใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องได้รับการเปิดโอกาสในการเรียนรู้เพื่อเป็นการเชื่อมต่อกันระหว่างความรู้ในตนเองกับความรู้ใหม่ควบคู่กับการปรับสภาพแวดล้อมและสังคมในการทำงานจากการสนับสนุนจากสถาบันหรือองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานเป็นอย่างยิ่ง การสนับสนุนดังกล่าวเปรียบเสมือนการแลกเปลี่ยนของทุนทางสังคมซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความผูกพันในงานและวิชาชีพอันดีซึ่งเปรียบเสมือนแรงจูงใจที่ป้องกันการเกิดปัญหาการลาออกของบุคลากรเนื่องจากปัญหาภาระงานที่มาก

การศึกษาด้านการจัดการบุคลากรทางการศึกษาและองค์การอื่น ๆ ที่ผ่านมามีจำนวนมากได้ระบุถึงความสัมพันธ์เชิงบวกของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ดังเช่น การศึกษาของ Guiyao et al., (2017) พบว่า เมื่อมีการให้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการตอบสนองต่อความ

ต้องการของนักศึกษาได้ดี โดยพฤติกรรมตอบสนองนี้ยังเพิ่มความพึงพอใจและผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ส่วนการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างาน Miha et al. (2014) พบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะเพิ่มความกระตือรือร้นและทำให้เพิ่มแรงจูงใจภายในของพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ Priyanko et al. (2014) ยังพบว่า หากพนักงานทุกคนรับรู้ถึงการสนับสนุนจากทีมที่ทำงานร่วมกัน การรับรู้การดังกล่าว ยังมีบทบาทในการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างความคิดสร้างสรรค์ของผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้ว Rebecca J. et al (2018) ยังพบอีกว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการส่งผลเชิงบวกต่อการปรับตัวผลการปฏิบัติงานทางวิชาการในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ผ่านผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

ศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน ทีมงาน และความมีอิสระในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ผ่านผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การสร้างกรอบแนวคิดทฤษฎีและสมมติฐานการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน ดังนี้

แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support : POS)

การรับรู้เป็นกระบวนการที่มนุษย์ให้ความหมายกับสิ่งรอบตัว ด้วยการรวบรวมและตีความหมายจากประสาทสัมผัสทั้งห้า (อวัยวะสัมผัสสำหรับการรับรู้ประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น และกาย) และเมื่อมนุษย์รับรู้ anything ก็เชื่อว่าสิ่งนั้นเป็นจริงตามที่ตีความ โดยปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตีความหรือแปลความหมายอันเกิดจากการรับรู้ของมนุษย์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) สถิติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด 2) การสังเกต 3) ความสนใจ 4) สภาพจิตใจในขณะนั้น และ 5) ประสบการณ์ โดยองค์ประกอบของกระบวนการรับรู้จะเริ่มต้นจากขั้นตอนการถูกกระทบจากสิ่งเร้า เช่น เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ จากนั้นจะเกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อโต้ตอบสิ่งเร้า ขั้นที่สองคือการบันทึกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมนุษย์จะบันทึกปรากฏการณ์ในแง่ข้อเท็จจริง ซึ่งอาศัยหลักประสาทสัมผัสเพื่อเข้าสู่ขั้นการตีความสิ่งเร้าเพื่อเป็นการอธิบายถึงความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่มีต่อสิ่งเหล่านั้น กระบวนการขั้นตีความนี้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาของคนแต่ละคน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเช่น ค่านิยม วัฒนธรรม ทศนคติ เป็นต้น ขั้นต่อมา คือ ข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นขั้นที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม โดยมนุษย์จะพิจารณาถึงลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์นั้น เช่น ความชอบ ไม่ชอบ เกลียด กลัว โดยผลจากการพิจารณานั้นจะถูกนำไป

แสดงออกในขั้นสุดท้ายของกระบวนการรับรู้ คือ ปฏิกริยาโต้ตอบจะเป็นการแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาเพื่อโต้ตอบสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (นิติพล, 2556)

รัตนภัทร์ และวิโรจน์ (2558) ได้กล่าวถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การอันเกิดจากจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นว่าองค์การได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นสามารถพิจารณาได้จากนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบรรทัดฐานกระบวนการ หรือการกระทำขององค์การต่อบุคลากร นอกจากนี้ Lynne et al. (2009) ยังกล่าวถึงบทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการสะท้อนถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความพร้อมขององค์การในการตอบแทนการทำงานที่บุคลากรนั้นได้ทำเพิ่มขึ้น และเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์ของบุคลากรในองค์การ อย่างไรก็ตาม Anna et al. (2018) ยังระบุถึงการรับรู้ของพนักงานในด้านการสนับสนุนจากองค์กรนั้นควรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ทั้งนี้เพื่อใช้ในปรับตัวให้เข้ากับอาชีพเนื่องจากจะใช้เป็นแรงจูงใจและทำให้พนักงานสามารถพัฒนาปรับตัวได้มากขึ้น นอกจากนี้แล้วหากองค์กรมีระบบการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพยังจะส่งผลต่อการเพิ่มของระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และยังช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร และหากมีการจัดการแบบมอบอำนาจไปยังผู้ที่มีอำนาจน้อยในการตัดสินใจสามารถส่งผลเชิงบวกของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้อีกด้วย Guiyao et al., (2017) ส่วนบทบาทที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการศึกษา ยังพบว่าการให้การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมจากองค์กรมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาได้ดี โดยพฤติกรรมตอบสนองนี้ยังเพิ่มความพึงพอใจและผลการเรียนรู้ของนักศึกษา Ishfaq et al. (2014)

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์

แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support : PSS)

จากแนวคิดบทบาททางการจัดการของผู้บริหาร (The Managerial Role Approach) ของ Henry Mintzberg ได้กล่าวถึง บทบาทที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นมีความสมบูรณ์ในการจัดการมากขึ้นโดยจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จนั้นมี 3 ด้านหลัก คือ 1) บทบาทด้านความสัมพันธ์ คือ ภาระการเป็นหัวหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์การ การเป็นผู้นำในการคิดและการกระทำ และผู้ประสานงานในองค์การและบุคคลภายนอก 2) บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร คือภาระในด้านการรับทราบข้อมูล การกระจายข่าวสาร และการเป็นโฆษกหรือเป็นปากเสียงให้กับหน่วยงานสู่บุคลากร และ 3) บทบาทในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การเป็นผู้ประกอบการ การแก้ไขปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร และการเจรจาต่อรอง (เนตร์พัฒนา, 2556) จากบทบาทดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานคือตัวแทนที่สำคัญขององค์กรซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนภายในองค์การ และหากหัวหน้างานรู้ถึงผลเชิงบวกของ

ขอบเขตในการให้พนักงานที่ตนปกครองได้รับการสนับสนุน หรือได้แสดงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับ สิ่งที่ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน นั้นส่งต่อกระบวนการสร้าง แนวความคิดที่สร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร (Miha et al., 2014)

การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานจัดเป็นการรับรู้ในระดับตัวบุคคล ที่สามารถแสดงถึงปัจจัย สำคัญในการเชื่อมต่อระหว่างพนักงานไปยังทรัพยากรและผู้สนับสนุนที่พวกเขาต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการสร้างความคิดสร้างสรรค์ หากผู้บังคับบัญชาที่พนักงานรับรู้ว่ามีให้การสนับสนุนในระดับเพิ่มมากขึ้น กว่าปกติยังเป็นช่องทางที่ส่งผลต่อการรับรู้ในด้านการปกครอง (Parker Ellen, Ferris,& Buckley, 2014) สอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กรและทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม หากพนักงานที่รับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงจะรู้สึกผูกพันก่อให้เกิดการตอบสนองขององค์กรด้วยเจตคติและพฤติกรรมที่ดี (Eisenberger et al., 1990) จะเพิ่มความกระตือรือร้นและทำให้เพิ่มแรงจูงใจภายในของพนักงาน (Miha et al., 2014) นอกจากนี้แล้วยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานสามารถลดถึงความเครียดในการทำงานของ บุคลากรและยังเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ (Liaw et al., 2010) และยังสามารถช่วยเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ให้เพิ่ม มากขึ้น เนื่องจากพนักงานทุกคนเล็งเห็นว่าหัวหน้างานคือตัวแทนองค์กร โดยการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้างานที่ มีต่อผู้ร่วมงานสามารถเพิ่มระดับความผูกพัน ประสิทธิภาพในการทำงาน และทัศนคติอันดีที่มีต่อองค์กรได้มาก ขึ้น (Sibel et al, 2015) จึงนำไปสู่สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่าง สร้างสรรค์

แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากทีมงาน (Perceived Team Support : PTS)

ทีมงาน (Team) ตามแนวคิดของ Parker & Krop (2001) สามารถสรุปความหมายได้ว่า เป็นกลุ่ม คนที่มีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน โดยทีมงานดังกล่าวต้องรับรู้และ ยอมรับข้อตกลงและวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเรียกอีกนัยหนึ่ง ว่า การทำงานร่วมกัน และจากแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ที่กล่าวถึง การได้รับการสนับสนุนจากทีมงานนั้นคือการที่ บุคลากรนั้นมีความเชื่อว่าการสนับสนุนจากทีมงาน เป็นการให้ความสำคัญกับการทำงานส่วนรวม การสนใจชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กร

พัชรกันย์ และวิโรจน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้า งาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนจากทีมงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการได้รับการสนับสนุนในมิติของระดับทีมงานกับการส่งผล โดยตรงต่อการเป็นสมาชิกในทีมในด้าน พฤติกรรม ทัศนคติ และประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ทำให้เกิดการ

ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมนำไปสู่กระบวนการคิดของกลุ่มเชิงสร้างสรรค์ด้วยการพัฒนาแนวคิด สอดคล้องกับ Priyanko et al. (2014) การรับรู้การสนับสนุนของทีมยังมีบทบาทในการช่วยเหลือสนับสนุนการสร้างความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งพนักงานที่รับรู้ลักษณะการทำงานที่มีความร่วมมือกันภายในทีมจะได้รับทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงานด้านต่างๆ ที่มากขึ้นซึ่งจะช่วยให้พวกเขาสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานเพื่อแก้ปัญหาและบริการ และหากทีมนั้นมีลักษณะเป็นทีมเชิงรุกจะสามารถปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างความแข็งแกร่งให้กับพนักงาน (Zhuxi et al, 2017)

จากความหมายและบทบาททั้งหมดข้างต้นอาจสรุปการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานได้ดังนี้ การรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาของคนแต่ละคนที่มีต่อสิ่งที่กระทบ ซึ่งจะถูกนำไปแสดงออกในขั้นสุดท้ายของกระบวนการรับรู้ และผลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ปฏิกริยาโต้ตอบ ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาเพื่อโต้ตอบสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น อาทิเช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือนโยบายของบุคลากร หรือประสิทธิภาพในการทำงานจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ การที่พนักงานรู้สึกหัวหน้างานได้ให้ความเอาใจใส่ ให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดปฏิสัมพันธ์อันดีในองค์กร การได้รับความยุติธรรมระหว่างการทำงาน รวมถึงการมีลักษณะที่เป็นกันเองของหัวหน้างาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างพึงพอใจและมีประสิทธิภาพ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานยังส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากบุคลากรจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลทำให้แรงจูงใจภายใน การปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรเพิ่มขึ้น สุดท้ายคือการรับรู้การสนับสนุนจากทีมงาน คือการที่บุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการทำงานส่วนรวม และสนใจในด้านความเป็นอยู่จากสมาชิกในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เช่น การแบ่งภาระงานตามความชำนาญและความถนัด และความพอใจภายในทีม การเปิดโอกาสให้เรียนรู้เพื่อพัฒนา และการยอมรับในความสามารถของสมาชิก การรับรู้การสนับสนุนจากทีมงานของบุคลากรมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลายด้าน เช่น การคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมในงาน การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และหากทีมนี้มีปฏิสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นยังส่งผลต่อความไว้วางใจและความแข็งแกร่งของบุคลากรในองค์กร ด้วยเหตุนี้หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กร และรู้ว่าองค์กรหัวหน้างาน และทีมงาน ได้ให้การสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และจากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการถือว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงาน มีความสัมพันธ์ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากทีมงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์

ความมีอิสระในการทำงาน (Job Autonomy)

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การพึ่งพาตนเอง และมีการบริหารจัดการตนเอง กับการกำหนดวัตถุประสงค์โดยความมีอิสระในการทำงานดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Ikushi Yamaguchi, 2012) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing motivation jobs) ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham ที่เล็งเห็นถึงการสร้างแรงจูงใจและการทำงานที่มีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจสูง และลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานซึ่งทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบและเรียนรู้ในการทำงานมากขึ้น (เนตร์พัฒนา, 2556) นอกจากนี้แล้วการให้ความมีอิสระในการทำงานยังมีผลกระทบเชิงบวกในด้านการทำงานและการวางแผน และประสิทธิภาพขององค์กร และเมื่อบุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้นยังได้ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นที่มีต่องาน (Dinesh et al., 2006)

จากการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนในความมีอิสระในการทำงานและการปรับตัวของบุคลากรสายวิชาการในประเทศออสเตรเลีย ของ Rebecca J. et al. (2018) ได้กล่าวว่าการรับรู้การสนับสนุนในการเป็นอิสระในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการนั้นคือการที่ ครู-อาจารย์รับรู้ถึงการสนับสนุนขั้นพื้นฐานในความมุ่งมั่นการสอนให้ประสบความสำเร็จ เช่น ความมีอิสระในการเลือกที่ฝึกอบรมสำหรับการพัฒนาหลักสูตร หรือการมีอิสระกับระบบการปกครอง และนอกจากนี้ยังรวมถึงทรัพยากรที่สนับสนุนในการพัฒนาการสอนเพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการจัดการเรียนการสอน โดยในการศึกษานี้ พบว่า เมื่อบุคลากรสายวิชาการมีการรับรู้การสนับสนุนในการเป็นอิสระในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อการปรับตัวในการพัฒนาการเรียนการสอน และความผูกพันอันดีต่อองค์กร และจากแนวโน้มความต้องการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนของสถาบันการศึกษา เพื่อการเป็นผู้นำด้านการศึกษาและมีมาตรฐานมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่การทดสอบของนักเรียน และความยุติธรรมของผลการเรียน แนวโน้มนี้ถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามต่อความเป็นครูมืออาชีพ ด้วยการลดความเป็นอิสระทางวิชาชีพของครูทำให้ลดระดับสมรรถนะและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Helma et al., 2017)

ความมีอิสระในการทำงานจัดเป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบงานเพื่อการจูงใจที่เน้นถึงการสร้างแรงจูงใจและการทำงานที่มีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจสูง และลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานซึ่งทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบและเรียนรู้ในการทำงานมากขึ้น ด้วยการที่บุคลากรนั้นมีการพึ่งพาตนเอง ปฏิบัติตามกฎของตนเองหรือการบริหารจัดการตนเอง โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผนการทำงานและการเลือกวิธีที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้การเพิ่มความมีอิสระในการทำงานสามารถช่วยส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และจากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับความมีอิสระในการทำงานถือว่ามีความสัมพันธ์ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์

ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ (Creative Academic Performance)

ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน หมายถึง การแสวงหา คิดค้นหาแนวทางหรือสิ่งใหม่ เพื่อสร้างความคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์โดยพนักงาน การได้รับการเสนอแนวคิดเชิงสร้างสรรค์จากพนักงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อนวัตกรรมขององค์กรหรือประสิทธิภาพของบริษัท (Guiyao et al., 2017) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเปรียบเป็นความคิดของแต่ละบุคคล (Individual creativity, IC) ที่ต้องการนำความแปลกใหม่เข้ามาสู่ความสามารถในการดำเนินการด้านความรู้ของบุคคล (Anna M. and Aino K., 2018) ความคิดสร้างสรรค์สามารถเกิดจากการจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ช่วยขยายความรู้และทักษะที่จำเป็นหรือข้อมูลเชิงลึกสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้กระบวนการดังกล่าวยังเป็นการสร้างการเชื่อมต่อระหว่างความรู้ที่มีอยู่ของพวกเขาสู่ความรู้ใหม่จนกระทั่งนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ และความรู้สึกผูกพันที่ดีที่มีต่อองค์กร (Chiang et al., 2015) จากการศึกษากระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรด้วยการปรับบทบาทของพนักงาน ของ Anna M. and Aino K. (2018) พบว่า สิ่งที่สำคัญสำหรับการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทุนทางสังคมเพื่อกระตุ้นให้คนที่คิดว่าตัวเองเป็นคนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์ของตนเองได้ วิธีการนี้พนักงานจะใช้ทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี

สรุป ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นความคิดของแต่ละบุคคลที่ต้องการแสวงหา หรือคิดค้นแนวทางใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการทำงาน งาน กระบวนการคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสามารถเกิดขึ้นจากการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเชื่อมต่อระหว่างความรู้ในตนเองกับความรู้ใหม่ นอกจากนี้แล้วการปรับสภาพแวดล้อมและสังคมในการทำงานยังส่งผลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ความผูกพันในวิชาชีพ (Career Commitment)

ความผูกพันทางอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง การที่อาจารย์มีความรู้สึกพึงพอใจว่าอาชีพเป็นสิ่งที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ไม่พร้อมที่จะเปลี่ยน อาชีพ ถึงแม้ว่าจะมีอาชีพอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า มีความภักดีต่ออาชีพ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถาบันการศึกษาที่ทำงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้า (ธัญนันท์ และคณะ, 2559) และจากการสังเคราะห์แนวคิดของ Thompson and McNamara (1997) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในอาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอาชีพว่าประกอบด้วย ความยุติธรรม, ค่าตอบแทน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้แล้วยังพบว่าแนวคิดของ Meyer et al. (1993) ยังกล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพจะประกอบด้วยสามด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันอันเกิดจากอารมณ์ (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานแสดงอารมณ์ในเชิงบวกต่อองค์กร 2) ความผูกพันที่เกิดจากความผูกพันองค์กร (Continuance) คือ ความผูกพันของพนักงานกับองค์กรเนื่องจากการรับรู้การได้รับค่าตอบแทนที่สูงจากองค์กร และ 3) ความผูกพันอันเนื่องมาจากวิชาชีพ (Normative) คือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเนื่องจากความรู้สึกผูกพันหน้าที่ ความจงรักภักดีและหน้าที่ที่กำหนดให้

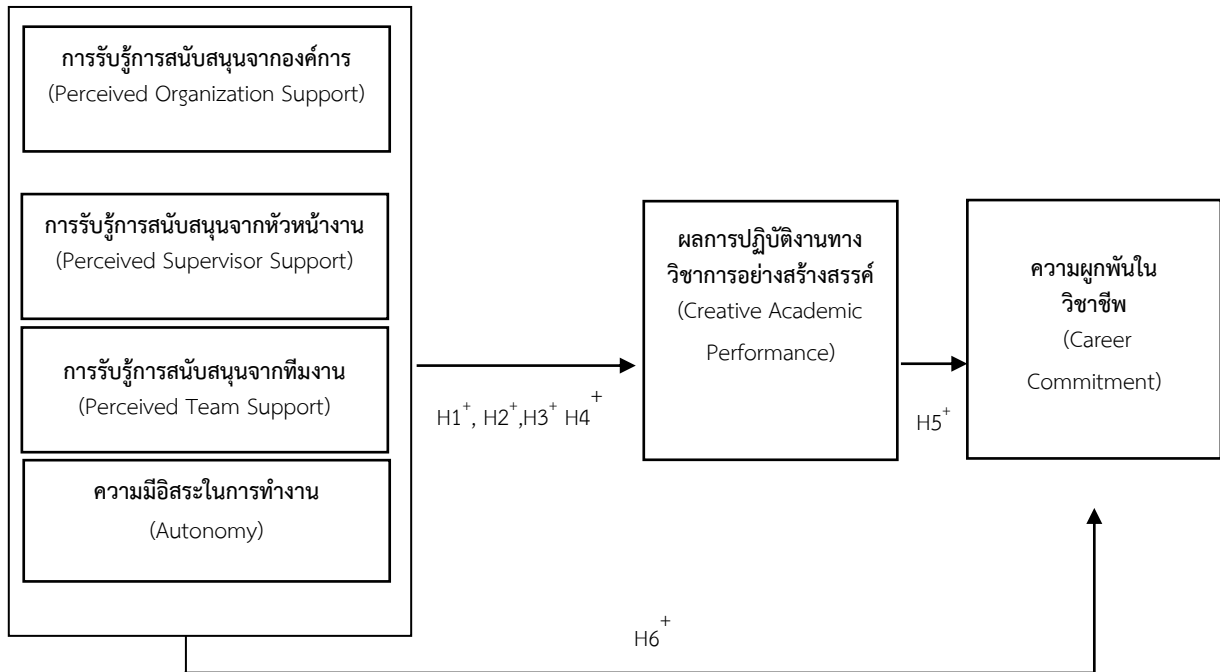
จากการศึกษาแนวโน้มความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านมาของ Pik L. and Sylvia Y. (2009) พบว่า ความผูกพันของครูเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของปัจจัยส่วนบุคคล สถานที่ทำงานและการศึกษา นอกจากนี้ยังอธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสำคัญซึ่งจะช่วยต่อต้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่เอื้ออำนวยเพื่อรักษาความผูกพันในอาชีพของครู และยังพบว่า ความผูกพันในอาชีพของครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของปัจจัยส่วนบุคคล สถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการศึกษา ในตรงกันข้ามความรักที่มาจากความรู้สึกภายในตนเองที่มีต่อการสอนนักเรียนอันเกิดจากการสะสมจากช่วงเวลาก่อนหน้า มีบทบาทสำคัญในการลดผลกระทบจากปัจจัยภายนอก นอกจากนี้หากบุคลากรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ยังมีผลกระทบเชิงบวกในเชิงพฤติกรรมแสดงออกและความผูกพันต่อองค์กร Kenneth M. et al. (2017)

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และความผูกพันที่มีต่อวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์เฉพาะการแสวงหา หรือคิดค้นแนวทางในการปฏิบัติ การนำไปใช้ การแก้ปัญหา และการต่อยอด ส่วนความผูกพันที่มีต่อวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะด้านความรู้สึกรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานของบุคลากรที่มีต่อวิชาชีพ กับความรู้สึกภูมิใจ ผูกพัน การทุ่มเทความสามารถให้กับวิชาชีพที่เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันในวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้นำมาตั้งเป็นสมมติฐานที่ 5-6 ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, หัวหน้างาน, ทีมงาน และความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาทำให้สามารถสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย: อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ผ่านผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวนทั้งหมด 576 คน (กองบริหารงานบุคคล มทร.พระนคร, 2561) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้คือช่วงเดือนตุลาคม 2561

2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตารางคำนวณกลุ่มประชากรสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ อ้างถึงใน (ธานินทร์, 2557) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 85 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกจริงจำนวน 120 ชุด จากนั้นได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sample) ของบุคลากรในแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แบบสอบถามกลับมา 101 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อวิชาชีพสายวิชาการ จำนวน 29 ข้อ โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) แบบ 5 ระดับ (มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และน้อยที่สุด) เพื่อประเมินค่าการรับรู้ของบุคคลากรสายวิชาการซึ่งเป็นการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

การหาคุณภาพของเครื่องมือประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเชิงโครงสร้าง โดยการประเมินจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร จำนวน 3 ท่าน จากนั้นพิจารณาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากค่า IOC (Index of item Objective Congruence) พบว่า ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง 2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อวิชาชีพสายวิชาการ มีค่า $\alpha = 0.854$ แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's correlation) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ด้วยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 120 ชุดนั้น ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นับรวมทั้งสิ้น 101 คน คิดเป็นร้อยละ 84.17 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.30 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.60 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 81.20 อายุราชการระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.60 และมีอัตราเงินเดือน 30,000 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.00

ส่วนที่ 2 นำเสนอเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	POS	PSS	PTS	AU	CAP	CC	VIF
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	3.421	3.485	3.782	3.816	3.835	4.380	
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.702	0.829	0.628	0.634	0.586	0.568	
การสนับสนุนจากองค์กร (POS)							2.533
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS)	.711**						2.205
การสนับสนุนจากทีมงาน (PTS)	.349**	.199*					1.277
ความมีอิสระในการทำงาน (AU)	.374**	.319**	.398**				1.482
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ (CAP)	.365**	.115	.292**	.443**			1.427
ความผูกพันในวิชาชีพ (CC)	.310**	.149	.362**	.363**	.450**		

* p<0.05 ** p < 0.01

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความถดถอย (Regression) ได้ และเมื่อพิจารณาร่วมกับค่า VIF เพื่อทดสอบปัญหา Multicollinearity ของตัวแปรอิสระทุกตัว พบว่ามีค่าตั้งแต่ 1.277 - 2.533 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาสัมพันธ์กัน (พวงรัตน์, 2540) จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ส่วนที่ 3 นำเสนอเกี่ยวกับการทดสอบความสัมพันธ์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ตารางที่ 2 การทดสอบการถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปรต้น	สมมติฐานการวิจัย/ตัวแปรตาม					
	1	2	3	4	5	6
	CAP	CAP	CAP	CAP	CC	CC
การสนับสนุนจากองค์กร (POS)	.305***					
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS)		.082				
การสนับสนุนจากทีมงาน (PTS)			.272**			
ความมีอิสระในการทำงาน (AU)				.049***		
ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ (CAP)					.436***	
การสนับสนุนจากองค์กร, หัวหน้างาน, ทีมงาน, ความมีอิสระในการทำงาน (POSTA)						.063**

ค่าคงที่	2.793	3.551	2.808	2.274	2.706	4.409
R	.365	.115	.292	.443	.450	.125
R ²	.133	.013	.085	.196	.202	.023
Adjusted R ²	.125	.003	.076	.188	.194	.013
F	15.247	1.337	9.198	24.135	25.087	9.202
p-value	.000	.250	.003	0.000	.000	0.003
t	3.905	1.156	3.003	4.913	5.009	4.030

* p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001

หมายเหตุ (ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ Creative Academic Performance: CAP) และ (ความผูกพันในวิชาชีพ Career Commitment: CC)

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 12.50 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .305, p < 0.001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 0.30 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .082, p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากทีมงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 7.6 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .272, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 18.80 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .049, p < 0.001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ซึ่งเป็นตัวแปรกลาง มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 19.40 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางโดยสมบูรณ์ (Fully Mediator) ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน ทีมงานร่วม และความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .436, p < 0.001$) มีค่าเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน ทีมงาน และความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในวิชาชีพที่มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 1.30 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .063$, $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ผ่านผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งผลการวิจัยโดยรวม พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและผลการศึกษาที่ผ่านมา ยกเว้นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานเพียงด้านเดียวที่ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการ จึงสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และทีมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ และอิทธิกรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกความผูกพันในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนดังกล่าวเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ และความผูกพันในวิชาชีพสายวิชาการ โดยผ่านการรับรู้และความรู้สึกอันดีว่าตนได้รับการสนับสนุนในการทำงานในด้านต่าง ๆ อันส่งผลต่อความรู้สึกภูมิใจและเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการทำงานจนเกิดเป็นความผูกพันต่อวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนของ Cevat C. and Ozge E. Y. (2012) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจขององค์กร ความมุ่งมั่นขององค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในองค์กรการศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในอาชีพสายวิชาการ นอกจากนี้แล้ว ศรีดา และ คณะ (2550) ยังพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ส่วนระดับคณะควรมีการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่อาจารย์ในคณะขณะทำผลงานทางวิชาการ

ในทางตรงกันข้ามจากผลการวิจัยในครั้งนี้อย่างพบว่า อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ทั้งนี้เป็นเพราะหัวหน้างานได้มีการบริหารจัดการงานที่มีคุณลักษณะประกอบด้วย ความหลากหลาย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน (สุพิชฌาย์ และ วิโรจน์, 2561) แต่จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี พบว่า ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการล้วนมาจากความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบในหน้าที่ซึ่งเป็น

พฤติกรรมส่วนบุคคลของบุคลากร และบุคลากรสายวิชาการทั่วไปได้สังเกตเห็นว่าหัวหน้างานมีบทบาทเพียงด้านการบริหารงานที่สัมพันธ์กับ การบริหารงานแบบกระจายอำนาจที่มีระดับความยุติธรรมเท่าเทียมกันโดยข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างสอดคล้องกับการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและนวัตกรรมบริการของโรงแรมบูติกไทย ของ ทศพร และ คณะ (2559) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร คือ ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีการบริหารงานแบบรวมอำนาจในการตัดสินใจไว้ที่ตนเอง ไม่ให้อำนาจแก่พนักงานในการตัดสินใจ เลือกรูปแบบดำเนินงานด้วยตนเอง และไม่ให้อิสระในการทดลองทำสิ่งใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยา และ วิโรจน์ (2559) ที่กล่าวถึงพนักงานมองว่าหัวหน้างานเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการ

แต่เมื่อมอบความมีอิสระในการทำงานในด้านการวางแผนการทำงาน การตัดสินใจต่าง ๆ หรือการแสดงความเห็น ความริเริ่มในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการในเชิงสร้างสรรค์ Kai W. and Jeffrey V. N. (2017) ได้กล่าวถึง การจัดการที่ดีขององค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แบบเต็มขั้น คือ การมอบความไว้วางใจและอิสระให้แก่พนักงานในการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อหาแนวคิดที่ดีที่สุดและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบูรณาการแนวคิดที่พัฒนาแล้ว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนิษฐา และ ประสพชัย (2558) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านความไว้วางใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความมีอิสระในการปฏิบัติงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการหาวิธีการใหม่ในการพัฒนาองค์กร อิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่โดยปราศจากการควบคุมจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและรู้สึกที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการในเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Pik L. and Sylvia Y. (2009) พบว่า ความผูกพันของวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ตนเองได้เคยทำไว้ นอกจากนี้ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน ของสุพิชฌาย์ และ ประสพชัย (2561) ยังพบว่า ความยากง่ายของงานของครูผู้สอน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันของอาชีพครูและองค์กร ทั้งนี้องค์กรจึงควรมีการวางแผนในการมอบหมายงานให้บุคลากรครูให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน สอดคล้องกับ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในองค์กรเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันระดับสูงให้แก่พนักงานในองค์กร

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน ทีมงาน และ ความมีอิสระในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการ และ ความผูกพันในวิชาชีพมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเชิงเหตุผล ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทีมงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ ดังนั้นการใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการจึงสามารถนำข้อค้นพบไปต่อยอดในการศึกษากับตัวแปรอื่นต่อไปได้

2. ประโยชน์ด้านการจัดการ

2.1 จากข้อค้นพบที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทีมงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่และสร้างสรรค์ผลงานวิชาการที่มีประสิทธิผลที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยและการศึกษา ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยสามารถนำข้อค้นพบนี้ไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการอย่างสร้างสรรค์ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น 1) จัดสรรสิ่งสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมจากองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 2) จัดกิจกรรมสารสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและทีมงาน 3) จัดโครงการฝึกอบรมการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผลงานวิชาการรูปแบบต่าง ๆ พร้อมจัดให้มีทีมพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา นอกจากนี้แล้วองค์กรยังควรมีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของกิจกรรมดังกล่าวตลอดเวลา

2.2 จากข้อค้นพบที่ว่า อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการนั้น ผู้บริหารองค์กรและหัวหน้างานสามารถนำสาเหตุที่ค้นพบจากการวิจัย อาทิเช่น การรับรู้ถึงการได้รับความยุติธรรม การเป็นตัวแทนองค์กรที่ดี ไปเป็นหัวข้อหลักในฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณสมบัติของหัวหน้างาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ดีของบุคลากรสายวิชาการ และสามารถส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการคล้ายกับผลการค้นพบด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และทีมงาน อันนำไปสู่ความผูกพันที่มีต่อองค์กรและความผูกพันในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งหากต้องการต่อยอดสำหรับการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันในวิชาชีพในเชิงลึกจึงควรนำผลการศึกษาไปพัฒนาต่อด้วยการเก็บข้อมูลเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นผู้ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของสถาบันการศึกษาด้วยเช่นกัน ซึ่งย่อมส่งผลดีต่อการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้แก่มหาวิทยาลัยในอนาคต รวมทั้งสามารถนำผลมาพัฒนารูปแบบเพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมทั้งจากคณาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านจาก 9 คณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

References

- Anna, C.G.O., Simon, L.D.R., Maria, E.L., Lu, W. and Claire, P. (2018). "My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes." **Journal of Vocational Behavior**, 108, 165–177
- Anna, M. N., Aino, K. (2018). "Stimulating organizational creativity with theatrical improvisation." **Journal of Business Research**, 85, 484-493.
- Boonvatcharapai, T. & Others. (2016). "khwāmkhit sāngsan khōng 'ongkōn læ nawattakam bōrikān khōng rōngrām būtikthai" [Organizational Creativity and Service Innovation of Thai Boutique Hotel]. **Veridian E-Journal, Silpakorn University** 9, 3 (September - December) 2016: 1242 – 1259.
- Buddhahun, S. & Others. (2018). "khwām phūkphan tō 'ongkōn khōng phanakngān 'ongkōn pokkhrōng sūan thōngthin : suksā chaphō kōrānī samnakngān khēt Krung Thēp Mahā Nakhōn" [Organizational Commitment of Local Government Officials: A case study of Bangkok Metropolitan Districts]. **Journal of MCU Peace Studies** 6, 3 (July - September) 2018: 873 – 895.
- Cevat, C., Ozge, E. Y. (2012). "The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations." **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 46, 5763 – 5776
- Chaisuwan, S. & Others. (2007). "patchai thī 'uā tō kān khao sū tamnāng thāng wichākān khōng 'āchān nai mahāwitthayalai 'ēkkachon" [Factors Conducing to Academic Promotion of Instructors in Private Universities]. **Journal of Education** 18, 2 (November – March) 2007: 85-98.
- Chiang, Y.H., Hsu, C.C. and Shih, H.A. (2015). "Experienced high performance work system, extroversion personality, and creativity performance." **Asia Pacific Journal of Management**, 32, 531-549.
- Dinesh, A. M. and Albert, L. L., (2006). "The impact of autonomy on information systems planning effectiveness." **Omega**, 36, 789 – 807
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V. (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation." **J. Appl. Psychol**, 75, 51–59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500-507

- Guiyao, T., Bingjie, Y., Fang, L. C. and Yang, C. (2017). "High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organizational support and devolved management." **Personnel Review**, 46, 1318-1334.
- Helma, W., et al. (2017). "Teachers' perceived professional space and their agency." **Teaching and Teacher Education**, 62, 37-46
- Ikushi Yamaguchi. (2012). "A Japan–US cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment." **International Journal of Intercultural Relations**, 37, 58–71
- Ishfaq, A., Wan, K. W. I., Salmiah, M. A. & Talat, I. (2014). "Role of perceived organizational support in teachers' responsiveness and students' outcomes: Evidence from a public sector University of Pakistan." **International Journal of Educational Management**, 28, 246-256.
- Kai, W. and Jeffrey, V. N. (2017). "A Literature review on individual creativity support systems." **Computer in Human Behavior**, 74, 139-151.
- Kenneth, M., Lem, K. and Peggy, N. (2017). "Can I make a difference here? The impact of perceived organizational support on volunteer commitment." **Journal of Management Development**, 36, 991-1007.
- Liaw, Y., Chi, N. and Chuang, A. (2010). "Examining the mechanisms linking transformational leadership, employee customer orientation, and service performance: the mediating roles of perceived supervisor and coworker support." **J. Bus. Psychol**, 25, 477–492.
- Limtrakoolthai , S. & Jadesadalug, V. (2018). "khunnalaksana ngān thī mī phon tō̄ khwām phūkphan dān khwāmru suk tō̄ 'ongkōn phān phonkān patibat ngān nai botbat kānraprū kān sanapsanun čāk hūanā ngān læ kānraprū kān sanapsanun čāk 'ongkōn khōng rōngriān 'ēkkachon hæng nung" [The influences of job characteristics to organizational affective commitment through performance : the mediator role of perceived supervisor support and perceived organization support of private school]. **Veridian E-Journal, Silpakorn University** 11, 2 (May - August) 2018: 2920 – 2935.
- Limtrakoolthai , S. & Phasunon, P. (2018). "patčhai thī mī phon tō̄ khwām phūkphan tō̄ 'ongkōn khōng khru nai rōngriān 'ēkkachon hæng nung" [The factors affecting organizational commitment of teachers in private school]. **Veridian E-Journal, Silpakorn University** 11, 1 (January – April) 2018: 2437- 2449.

- Lynne, L., Therese, A. J. and Steve, B. (2009). "Managing cultural diversity and perceived organizational support: Evidence from Australia." **International Journal of Manpower**, 30, 377-392.
- Medhaakkharakiat, P. & Jadesadalug, V. (2018). "‘itthiphon khōng kānraprū kān sanapsanun chāk ‘ongkān huanā ngān læ thīm ngān thī mī phon tō prasitthiphāp kān patibat ngān dān kānsāng nawattakam radap bukkhon phān samatthana lak khōng bukkhalākōn nai samnakngān khana kammakān kānsuksā naphūn thān" [Influence of perceived support from Organization, Supervisor and Team on Innovation Performance through core competencies of personnel in the Office of Basic Education Commission]. **Veridian E-Journal, Silpakorn University** 11, 2(May – August) 2018: 886-908.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: extension of test of a three-component conceptualization." **Journal of Applied Psychology**, 78, 538-551.
- Miha, Š., Matej, Č. and Anders, D. (2014). "I get by with a little help from my supervisor: Creative-idea generation, idea implementation, and perceived supervisor support." **The Leadership Quarterly**, 25, 987–1000.
- Nakdang, T. & Others. (2016). "patchai thī mī ‘itthiphon tō khwām phūkphan thāng ‘āchīp khōng ‘āchān mahāwitthayālai theknōyī rāt mongkhon" [Factors Effecting Career Commitment of Teachers at Rajamangala University of Technology]. **Rajapark Journal** 10, 20 (July - December) 2016: 190 - 202.
- Parker Ellen, B., III, Ferris, G. R., & Buckley, M. R. (2014). "Leader political support: Reconsidering leader political behavior." **The Leadership Quarterly**, 24(6), 842–857.
- Parker, G. and Kropp, R. (2001). **Team Workout: A Trainer’s Sourcebook of Team Building Games and Activities**. New York: Amacom.
- Personnel Administration Division. (2018). "chamnūan bukkhalākōn sāi wichākān thī patibat ngān sōn nai mahāwitthayālai theknōyī rāt mongkhon phra nakhōn pračhamdūan Kanyāyon 2561" [Number of academic personnel working at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, September 2018]. Personnel Administration Division, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. Bangkok.
- Phutachot, N. (2013). "phruttikam ‘ongkān" [Organizational behavior]. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

- Pik, L.C. and Sylvia, Y. F.T. (2009). "Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007." **Teaching and Teacher Education**, 25, 767–777.
- Priyanko, G., Aysin, P. and Mary, D. (2014). "Perceived supervisor and co-worker support for error management: Impact on perceived psychological safety and service recovery performance." **International Journal of Hospitality Management**, 41, 28–37.
- Rebecca, J. C., Helena, G. and Andrew, J. M. (2018). "Teachers' perceived autonomy support and adaptability: An investigation employing the job demands – resources model as relevant to workplace exhaustion, disengagement, and commitment." **Teaching and Teacher Education**, 74, 125-136.
- Sibel, G., Isıl, K. and Pinar, O.K. (2015). "The Role of Perceived Supervisor Support and Organizational Identification in Job Satisfaction." **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 177, 38–42.
- Silpcharu, T. (2014). "kānwichai læ wikhrō khōmūn thāng sathiti duāi SPSS læ AMOS" [Research and statistical analysis by SPSS and AMOS]. 15th. Bangkok: Business R & D Ordinary partnership.
- Suksamai, K. & Phasunon, P. (2015). "kānbōrīhān bæp mī suān ruām khōng bukkhalākōn thī song phon tō̄ prasitthiphāp nai kān patibat ngān khōng bukkhalākōn wittayalai theknōlōyī Sayām" [Participative Management of Employees Affecting the Work Efficiency of Employees at Siam Technology College]. **Business Review** 7, 2 (July - December) 2015: 9 – 25.
- Suwansit, R. & Jadesadalug, V. (2018). "kānrāprū kān sanapsanun čāk 'ongkōn thī mī 'itthiphon tō̄ prasitthiphon kān patibat ngān phān samatthana lak khōng bukkhalākōn samnāngān prakan sangkhom" [Perceived Organizational Support in which Affects Performance Effectiveness through Personnel core Competency of Social Security Office]. **Veridian E-Journal, Silpakorn University** 8, 2(May – August)2018: 2217-2235.
- Swangkong, K.,& Jadesadalug, V. (2016). "'itthiphon khōng kānrāprū kān sanapsanun čāk hūānā ngān læ čāk 'ongkōn thī mī phon tō̄ khwām tangčai nai kān lā'ok čāk ngān phān khwām phūk phan dān khwām rū suk tō̄ 'ongkōn" [The Influence of Perceived Supervisor Support and Organization Support to Turnover Intention of Staff in Tour Company in Bangkok: The Mediating Effect of Affective Commitment]. **Modern Management Journal** 14, 1 (January - June) 2016: 91-104.

- Thawerat, P. (1997). “withīkān wīchāi thāng phruttikam sāt læ sangkhommasāt” [**Behavioral and social science research methods**]. 7th. Bangkok: Educational and Psychological Test Bureau of Srinakharinwirot University.
- Thompson, D., and McNamara, J. (1997). “Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings.” **Educational Administration Quarterly**, 33(1), 1-31.
- Yawirad, N. (2013). “kānchātkañ samai mai” [**Modern Management**]. 8th. Bangkok: Triple Group Co.,Ltd.
- Zhuxi, W., Jing, Z., Candice, L.T., Jia Y. and Christiane, S. (2017). “Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support.” **Journal of Vocational Behavior**, 101, 90–103.