

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดนัย คงอยู่

ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร 10110

อีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ: danaik@swu.ac.th

บทคัดย่อ

สุขภาพขององค์กรที่ดีอาจนำไปสู่ความผูกพันในงานและผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์กรและระดับความผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 380 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.966 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.88) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การมีขวัญและกำลังใจ (morale) รองลงมาคือ การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization) ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (problem solving adequacy) ด้านความผูกพันในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.85) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (dedication) ทั้งนี้ พบว่าสุขภาพองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.711$, $p < 0.001$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สุขภาพองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันในงานของบุคลากร ทั้งนี้ การส่งเสริมสุขภาพองค์กรในหลากหลายมิติที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน เช่น การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งเป็นมิติที่มีความสัมพันธ์สูงสุด โดยกำหนดให้เป็นนโยบาย เช่น การจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมและเหมาะสม การยอมรับในผลงาน และการชมเชย จะช่วยส่งเสริมความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองและจงใจบุคลากรให้เกิดความผูกพันในงาน ในขณะเดียวกันควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและการปรับตัวอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาระดับองค์กร อีกทั้งการมีทรัพยากรที่เหมาะสม เสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคี จะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความผูกพันในงานของบุคลากรอีกทางหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายภายในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สุขภาพองค์กร ความผูกพันในงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

The Relationship between Organizational Health and Work Engagement

Srinakharinwirot University

Danai Khongyoo

Human Resources Office, Office of the President, Srinakharinwirot University, Bangkok 10110, Thailand

Corresponding author's e-mail: danaik@g.swu.ac.th

Abstract

A healthy organization may lead to stronger work engagement and more effective outcomes at both individual and organizational levels. Therefore, the objectives of this study were (1) to examine the levels of organizational health and work engagement among personnel at Srinakharinwirot University and (2) to investigate the relationship between organizational health and work engagement among personnel at Srinakharinwirot University. The sample consisted of 380 university staff members selected through simple random sampling. Data were collected using a questionnaire, with content validity assessed by three experts using the Item-Objective Congruence (IOC) technique, yielding values between 0.67 and 1.00. Reliability was measured using Cronbach's alpha coefficient, with the overall scale yielding a coefficient of 0.966. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient to examine relationships. The findings revealed that the overall level of organizational health was high ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.88). The highest-rated dimension was morale, followed by resource utilization, while the lowest-rated was problem-solving adequacy. Similarly, the overall level of work engagement was also high ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.85), with dedication being the most prominent dimension. The study found a statistically significant and strong positive correlation between organizational health and work engagement ($r = 0.711$, $p < 0.001$). These results suggest that organizational health is a key factor influencing employees' work engagement. Enhancing organizational health in multiple dimensions—particularly in fostering morale, the dimension with the strongest correlation—can be promoted as a policy through comprehensive and appropriate welfare programs, recognition of work performance, and commendations. Such measures can help enhance self-worth and motivate personnel to be more engaged in their work. At the same time, promoting and developing personnel's capacity to participate in decision-making, problem-solving, and systematic adaptation can encourage active involvement in addressing organizational issues. Moreover, resource utilization, as well as fostering cooperation and cohesiveness, can further strengthen work engagement. These findings provide a practical guideline for improving internal policies within the university for greater effectiveness.

Keywords: Organizational health, Work engagement, Srinakharinwirot University

บทนำ

ภายใต้สภาวะปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (disruption) ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรม อันส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรและทุนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย มีแนวคิดเชิงเปรียบเทียบระหว่าง “สุขภาพของมนุษย์” กับ “สุขภาพขององค์กร” ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ที่รู้จักวิธีดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนเพียงพอ ก็ส่งผลให้ร่างกายแข็งแรงสามารถต่อสู้และป้องกันโรคภัยต่าง ๆ ได้ องค์กรก็เช่นกัน หากมีการเตรียมความพร้อม วางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง พัฒนาให้เหมาะสมอยู่เสมอ ก็จะสามารถเติบโต แข็งแรงและเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน (Morgan, 1998 อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559) อย่างไรก็ตาม การศึกษาสุขภาพขององค์กรที่ตื้นเขินไม่ได้เป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายพัฒนาองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนที่จะต้องร่วมด้วยช่วยกัน มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อประโยชน์หรือความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ (พสุ เดชะรินทร์, 2557) และส่งผลถึงความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นทัศนคติเชิงบวกอันมาพร้อมกับทัศนคติที่น่าพอใจหลายอย่าง จึงเป็นการคุ้มค่ามากที่องค์กรจะมีนโยบายส่งเสริมความผูกพันในงานนี้ให้มีเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กร (Aon-Hewitt, 2012 อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการปรับตัวตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเข้มแข็งเพื่อให้สามารถแข่งขันและคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยระยะที่ผ่านมาได้มีการดำเนินการภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2565 - 2580) อันสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันนโยบายของชาติ สู่การเป็นผู้นำทางการศึกษา (educational leader) การเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม (social engagement) และมีฐานการบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล (high performance organization and good governance) (ส่วนแผนและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565) ถายทอดผ่านแผนแม่บททรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการผลักดันให้บุคลากรมีขีดความสามารถและผูกพัน มุ่งเทเพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย “SWU People are capable and engaged dedicated to SWU success” (ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2566) นโยบายองค์กรที่เตรียมพร้อมรองรับการขยายตัวและบทบาทสู่สังคม ต้องอาศัยการมีสุขภาพองค์กรที่ดีควบคู่กันไปด้วย หากสุขภาพองค์กรอยู่ในภาวะที่ดี ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะสนับสนุนให้การเติบโตขององค์กรเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดสุขภาพองค์กร (Organizational Health) ที่อธิบายว่า องค์กรที่มีสุขภาพดีต้องประกอบด้วยหลากหลายมิติ (Miles, 1973) และใช้เป็นกรอบเชื่อมโยงกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) ตามแนวคิดของสซูทฟีลและบากเคอ (Schaufeli & Bakker, 2004) ที่มองว่าความผูกพันในงานเกิดจากความกระตือรือร้น ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

จากบริบทดังกล่าว การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับสุขภาพองค์กร ความผูกพันในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์กรและระดับความผูกพันในงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ข้อมูลแบบปฐมภูมิในรูปแบบของแบบสอบถามเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อให้สามารถสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร จากนั้นจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์สถิติแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่อให้เข้าใจถึงภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 6,163 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของยามานะ (Yamane) ในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์เท่ากับ 0.05 จำนวน 376 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ โดยการสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จากนั้นจึงทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาทบทวนและปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผลการคำนวณค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งผลการคำนวณทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.966 โดยส่วนที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.953 และส่วนที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.845 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่น (reliability) ที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ แล้วจึงนำแบบสอบถามมาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน จำนวนรวม 45 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้รูปแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สายงาน และระดับตำแหน่งหรือตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาพองค์กร ตามแนวคิดของมายส์ (Miles, 1973) โดยผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามสุขภาพองค์กร ซึ่ง จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ได้พัฒนาไว้ มาพัฒนา ปรับปรุง ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดย

ใช้รูปแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 10 มิติ ได้แก่ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (goal focus) การสื่อสารอย่างเหมาะสม (communication adequacy) การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (optimal power equalization) การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization) การมีความสามัคคี (cohesiveness) การมีขวัญและกำลังใจ (morale) การมีนวัตกรรม (innovativeness) การมีอิสระ (autonomy) การปรับตัว (adaptation) และความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม (problem solving adequacy)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในงาน ตามแนวคิดของ สชูทฟีลและบาคเคอ (Schaufeli & Bakker, 2004 อ้างถึงใน ปรีญาพร สันติวานิช และคณะ, 2565) มาพัฒนา ปรับปรุง ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รูปแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความกระตือรือร้น (vigor) ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (dedication) และความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (absorption)

การแปลผล

การวัดระดับสุขภาพองค์กร และความผูกพันในงาน ทั้งแบบโดยรวมและแบบรายด้าน โดยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการนำคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมดมาหารด้วยจำนวนข้อคำถาม จากนั้นแบ่งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้วิธีแบ่งช่วงระดับความกว้างแบบอันตรภาคชั้น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 - 5.00 กำหนดให้เป็น ระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 - 3.67 กำหนดให้เป็น ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.33 กำหนดให้เป็น ระดับต่ำ

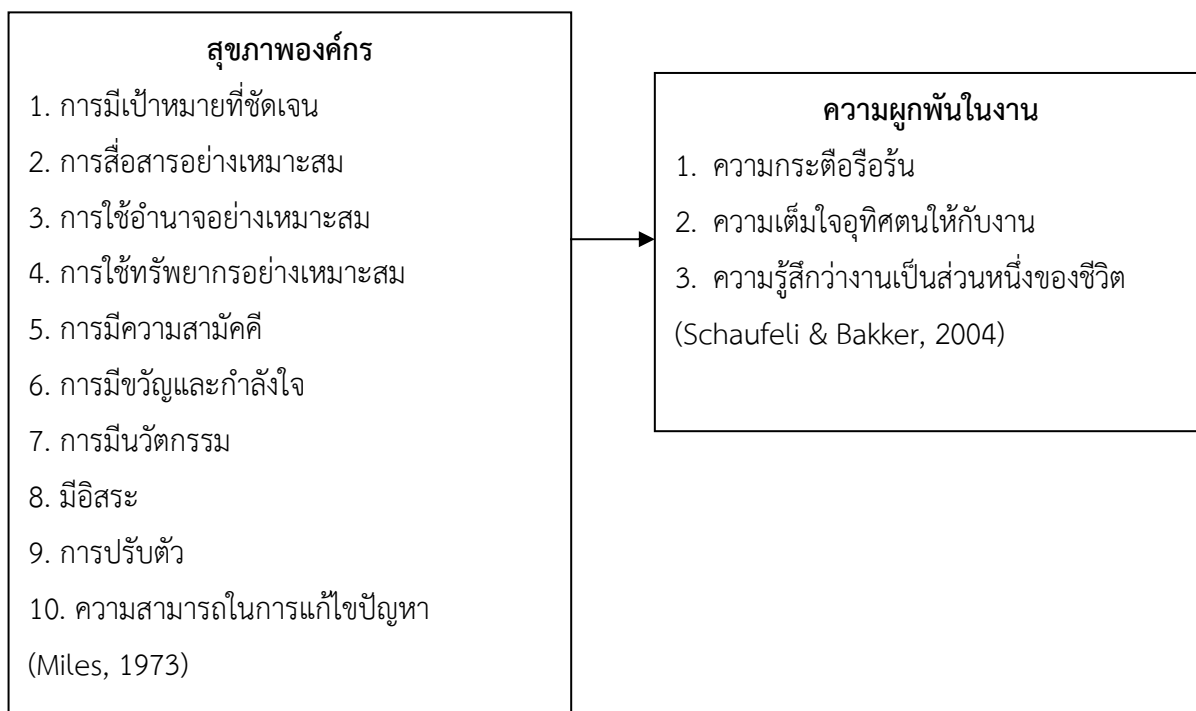
กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกรอบแนวคิดจากแนวคิดสุขภาพองค์กรของ Miles (1973) ซึ่งอธิบายว่าองค์กรที่มีสุขภาพดีเป็นองค์กรที่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง โดยสุขภาพองค์กรในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 10 มิติ ได้แก่ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างเหมาะสม การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การมีความสามัคคี การมีขวัญและกำลังใจ การมีนวัตกรรม การมีอิสระ การปรับตัว และความสามารถในการแก้ไขปัญหา

สำหรับตัวแปรความผูกพันในงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) ซึ่งอธิบายว่าความผูกพันในงานเป็นภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่บุคลากรมีต่องาน ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดให้สุขภาพองค์กรเป็นตัวแปรต้น และความผูกพันในงานเป็นตัวแปรตาม โดยคาดว่าสุขภาพองค์กรในแต่ละมิติจะมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กล่าวคือ หากบุคลากรรับรู้ว่ามีสุขภาพองค์กรที่ดี ทั้งในด้านเป้าหมาย การสื่อสาร

การใช้ทรัพยากร ขวัญและกำลังใจ ความสามัคคี นวัตกรรม อีกระในการทำงาน การปรับตัว และการแก้ไขปัญหา ย่อมมีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันในงานมากขึ้น ทั้งในด้านความกระตือรือร้น ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์กร และระดับความผูกพันในงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 380 คน ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 71.84 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 และ LGBTQ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.84 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 52.11 รองลงมาคือช่วงอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.32 ช่วงอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 ช่วงอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.84 และช่วงอายุ 20 - 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.05 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 5 - 15 ปี จำนวน 172 คิดเป็นร้อยละ 45.26 รองลงมาคืออายุงานช่วง 16 - 25 ปี จำนวน 97 คิดเป็นร้อยละ 25.53 อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 และอายุงาน 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.95 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.95 รองลงมาคือระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.79 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.53 และระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่า จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.74 ตามลำดับ

สายงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสายปฏิบัติการ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 77.37 และสายวิชาการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.63 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง หรือตำแหน่งทางวิชาการ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 52.11 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.21 ระดับชำนาญการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.74 ระดับชำนาญงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.58 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.58 ตำแหน่งอาจารย์สาคิต จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.74 ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.95 และตำแหน่งอาจารย์สาคิตชำนาญการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์กร

ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์กรรายมิติ พบว่าเกือบทุกมิติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ยกเว้นมิติความสามารถในการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ การมีขวัญและกำลังใจ ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.86) การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.83) การมีความสามัคคี ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.82) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.89) การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.83) การมีนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.88) การมีอิสระ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.92) การปรับตัว ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.78) การสื่อสารอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.84) และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.93) ตามลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์กร (n = 380)

สุขภาพองค์กร (organizational health)	Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (goal focus)	3.96	0.89	ระดับสูง	4
2. การสื่อสารอย่างเหมาะสม (communication adequacy)	3.83	0.84	ระดับสูง	8
3. การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (optimal power equalization)	3.96	0.83	ระดับสูง	4
4. การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization)	4.11	0.83	ระดับสูง	2
5. การมีความสามัคคี (cohesiveness)	4.04	0.82	ระดับสูง	3
6. การมีขวัญและกำลังใจ (morale)	4.12	0.86	ระดับสูง	1
7. การมีนวัตกรรม (innovativeness)	3.95	0.88	ระดับสูง	5
8. การมีอิสระ (autonomy)	3.90	0.92	ระดับสูง	6
9. การปรับตัว (adaptation)	3.85	0.78	ระดับสูง	7
10. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (problem solving adequacy)	3.40	0.93	ระดับปานกลาง	9
สุขภาพองค์กร (organizational health) โดยภาพรวม	3.92	0.88	ระดับสูง	

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 เมื่อพิจารณาความผูกพันในรายมิติ พบว่าทุกมิติอยู่ในระดับสูง โดยความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.71) กระตือรือร้น ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.79) รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 1.00) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในงาน (n = 380)

ความผูกพันในงาน (work engagement)	Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความกระตือรือร้น (vigor)	4.23	0.79	ระดับสูง	2
2. ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (dedication)	4.41	0.71	ระดับสูง	1
3. ความรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (absorption)	4.05	1.00	ระดับสูง	3
ความผูกพันในงาน (work engagement) โดยภาพรวม	4.23	0.85	ระดับสูง	

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า สุขภาพองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในงาน ($r = 0.711$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาสุขภาพองค์กรรายมิติ พบว่า มิติที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความผูกพันในงาน ได้แก่ การมีขวัญและ

กำลังใจ ($r = 0.818, p\text{-value} < .001$) มิติที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในงาน ได้แก่ การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ($r = 0.716, p\text{-value} < 0.001$) การมีนวัตกรรม ($r = 0.662, p\text{-value} < 0.001$) และการสื่อสารอย่างเหมาะสม ($r = 0.622, p\text{-value} < 0.001$) มิติที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันในงาน ได้แก่ การมีอิสระ ($r = 0.546, p\text{-value} < 0.001$) การมีความสามัคคี ($r = 0.514, p\text{-value} < 0.001$) การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ($r = 0.456, p\text{-value} < 0.001$) และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ($r = 0.346, p\text{-value} < 0.001$) อย่างไรก็ตาม พบว่า สุขภาพองค์กรในมิติที่ไม่มีความสัมพันธ์หรือมีในระดับน้อยมากกับความผูกพันในงาน ได้แก่ การปรับตัว ($r = -0.021, p\text{-value} = 0.680$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบ และไม่นัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($r = 0.018, p\text{-value} = 0.731$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ($n = 380$)

สุขภาพองค์กร (organizational health)	ความผูกพันในงาน (work engagement)		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
สุขภาพองค์กร (organizational health)	0.711	0.000**	สูง
1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (goal focus)	0.346	0.000**	ปานกลาง
2. การสื่อสารอย่างเหมาะสม (communication adequacy)	0.622	0.000**	สูง
3. การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม (optimal power equalization)	0.456	0.000**	ปานกลาง
4. การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (resource utilization)	0.716	0.000**	สูง
5. การมีความสามัคคี (cohesiveness)	0.514	0.000**	ปานกลาง
6. การมีขวัญและกำลังใจ (morale)	0.818	0.000**	สูงมาก
7. การมีนวัตกรรม (innovativeness)	0.662	0.000**	สูง
8. การมีอิสระ (autonomy)	0.546	0.000**	ปานกลาง
9. การปรับตัว (adaptation)	-0.021	0.680	ไม่มี/น้อยมาก
10.ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (problem solving adequacy)	0.018	0.731	ไม่มี/น้อยมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์กร ระดับความผูกพันในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับสุขภาพองค์กรและระดับความผูกพันในงาน

ผลการศึกษาสุขภาพองค์กร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และพบว่าเกือบมิติของสุขภาพองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเฉพาะมิติด้านการมีขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และการมีความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก สะท้อนถึงการรับรู้ในเชิงบวกต่อบรรยากาศการทำงาน ความมั่นคง และความเหมาะสมในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร สำหรับบริบทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ดำเนินงานภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ 20 ปี และแผนแม่บททรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความก้าวหน้าและการเติบโตอย่างยั่งยืน การที่บุคลากรมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบรรยากาศการทำงานและความมั่นคงนี้ สะท้อนถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีสุขภาพองค์กรที่ดีมักแสดงออกผ่านบรรยากาศของความไว้วางใจ ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของมายส์ (Miles, 1969 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ เจริญผล, 2558) ที่ระบุว่าปัจจัยสำคัญของสุขภาพองค์กรที่ดีในมิติอื่น เช่น การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม การมีนวัตกรรม การมีอิสระ การปรับตัว และการสื่อสารอย่างเหมาะสม ซึ่งล้วนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่ควรพิจารณาในมิติด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.40 เมื่อเทียบกับมิติอื่นอาจสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างในกระบวนการบริหารจัดการปัญหาในองค์กรที่อาจเกิดจากโครงสร้างของมหาวิทยาลัยในฐานะหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งมีการทำงานแบบรวมศูนย์ ส่งผลให้บุคลากรระดับปฏิบัติการอาจไม่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในระดับองค์กร

ผลการศึกษาความผูกพันในงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน ในบริบทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างบุคลากรที่มีขีดความสามารถและความผูกพัน (“SWU People are capable and engaged dedicated to SWU success”) ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความทุ่มเทและความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร โดยเมื่อพิจารณาในรายมิติพบว่า ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน มีระดับเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.41 แสดงถึงความทุ่มเทและความพยายามในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่และเห็นคุณค่าในงานของตน ส่วนมิติด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 สะท้อนให้เห็นถึงพลังและแรงขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากร ขณะที่มิติด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต แม้จะอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 แต่มีข้อสังเกตค่าความแปรปรวนในมิติด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีค่าเท่ากับ 1.00 อาจบ่งบอกถึงมุมมองที่หลากหลายของบุคลากรต่อความผูกพันในงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรนำเสนอผลการวิจัยนี้เพื่อกำหนดการบริหารจัดการเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในงานที่ครอบคลุมและยั่งยืนต่อไป ผลการวิจัยในภาพรวมนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสคูทฟีลและแบคเคอ (Schaufeli & Bakker, 2004) ที่เสนอว่า ความผูกพันในงาน ประกอบด้วยความกระตือรือร้น (vigor) ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (dedication) และความรู้สึกว่างานเป็นส่วน

หนึ่งของชีวิต (absorption) ซึ่งบุคลากรที่มีระดับความผูกพันในงานสูงจะมีแนวโน้มในการทุ่มเทร่างกายแรงใจให้กับงาน มีความกระตือรือร้น และเห็นว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตอย่างแท้จริง

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน พบว่า สุขภาพองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.711 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อองค์กรมีสุขภาพองค์กรที่ดี บุคลากรย่อมมีแนวโน้มเกิดความผูกพันในงานมากขึ้น ทั้งนี้ ในบริบทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนถึงความสอดคล้องระหว่างนโยบายและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยกับประสบการณ์และทัศนคติของบุคลากรที่รับรู้ต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสซูทฟีลและบาคเคอ (Schaufeli and Bakker, 2004) ที่อธิบายว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสนับสนุนบุคลากรสามารถส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติด้านการมีขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานในระดับสูงมาก ($r = 0.818$) แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการสนับสนุน ได้รับกำลังใจ และมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของคาน (Kahn, 1990) ที่ชี้ให้เห็นว่า สภาวะทางจิตใจและอารมณ์เชิงบวกเป็นพื้นฐานสำคัญของการเกิดความผูกพันในงาน ในขณะที่มิติที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การมีนวัตกรรม และการสื่อสารอย่างเหมาะสม ล้วนเป็นกลไกที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบาร์คเกอร์ (Bakker et al., 2007) ที่พบว่า ทรัพยากรในการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับ บรรยากาศการทำงานที่ดี และการมีนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันในงานของบุคลากร

สำหรับมิติที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีอิสระ การมีความสามัคคี การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน อาจถือเป็นปัจจัยสนับสนุนในระดับรองที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานผ่านการรับรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคล เช่น การรับรู้ว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับคุณค่าของตนเอง การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการมีอิสระในการตัดสินใจในขอบเขตหน้าที่ของตน อย่างไรก็ตาม มิติด้านการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับน้อยมากและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.021$, $p\text{-value} = 0.680$) เช่นเดียวกับมิติด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมากและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.018$, $p\text{-value} = 0.731$) ผลดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐและมีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบตามลำดับชั้น บุคลากรบางกลุ่ม โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการ อาจยังไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างชัดเจนในกระบวนการปรับตัวหรือการแก้ไขปัญหาระดับองค์กร จึงทำให้มิติดังกล่าวยังไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างเด่นชัด ทั้งนี้ ประเด็นดังกล่าวมีความแตกต่างบางส่วนจากแนวคิดของโอเวนส์ (Owens, 1991) ที่อธิบายว่า องค์กรที่มีสุขภาพดีควรมีความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น

ความแตกต่างนี้จึงอาจสะท้อนลักษณะเฉพาะของบริบทมหาวิทยาลัยที่กระบวนการปรับตัวและการแก้ไขปัญหาอาจยังไม่ได้ถูกถ่ายทอดให้บุคลากรทุกระดับรับรู้หรือมีบทบาทอย่างทั่วถึงเท่ากับมิติอื่น ๆ ของสุขภาพองค์กร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับสุขภาพองค์กรและระดับความผูกพันในงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ค่าเฉลี่ยสุขภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีมิติด้านการมีขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือมิติด้านการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การมีความสามัคคี การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม การมีนวัตกรรม การมีอิสระ การปรับตัว การสื่อสารอย่างเหมาะสม และความสามารถในการแก้ไขปัญหา เป็นลำดับสุดท้าย ในส่วนของค่าเฉลี่ยความผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีมิติด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือมิติด้านความกระตือรือร้น และมิติด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นลำดับสุดท้าย

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าสุขภาพองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันในงาน โดยมีมิติที่สัมพันธ์สูงมากคือการมีขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การมีนวัตกรรม และการสื่อสารอย่างเหมาะสม ส่วนมิติที่สัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีอิสระ ความสามัคคี การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม และการมีเป้าหมายชัดเจน ขณะที่มิติการปรับตัวและความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์น้อยหรือไม่สัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สุขภาพองค์กรในเชิงบวก ได้แก่ การมีขวัญและกำลังใจ การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การมีนวัตกรรม การติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม การมีอิสระ การมีความสามัคคี การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะส่งผลต่อการเพิ่มระดับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมในมิติดังกล่าว รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา และการปรับตัว เพื่อยกระดับทั้งสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมมิติสุขภาพองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในงาน โดยเฉพาะการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรซึ่งมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันในงาน โดยจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบโจทยความต้องการของบุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ (การตรวจสุขภาพประจำปีและค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมมากขึ้น) สวัสดิการด้านครอบครัว (เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร การลาเพื่อดูแลครอบครัว) และสวัสดิการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (สิทธิการอบรมพัฒนาทักษะ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการสร้างเสริมสุขภาพ) รวมถึงการยอมรับและให้คุณค่ากับ

บุคลากร ผ่านการชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การมอบเกียรติบัตร หรือการเผยแพร่ผลงานในช่องทางสื่อสารของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาผ่านกิจกรรมระดมสมอง หรือคณะทำงานเฉพาะกิจ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกระดับมีส่วนกำหนดแนวทางการทำงาน พร้อมทั้งดำเนินการปรับตัวอย่างเป็นระบบโดยใช้กระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และการติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยแทรกซ้อนหรือปัจจัยเชิงบริบทอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (work-life balance) ไปจนถึงความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีศักยภาพส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร การวิจัยครั้งต่อไปควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการจัดกลุ่มสนทนา (focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเข้าใจมิติด้านความรู้สึก ทศนคติ และประสบการณ์ของบุคลากรอย่างรอบด้าน สามารถนำมาเชื่อมโยงและอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณจากการศึกษาครั้งนี้ได้ ทำให้เกิดข้อค้นพบที่ครอบคลุมทั้งเชิงสถิติและเชิงบริบท ซึ่งจะประโยชน์ต่อยุทธศาสตร์พัฒนาแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการเสริมสร้างสุขภาพองค์กรและความผูกพันในงาน

หมายเลขจริยธรรมการวิจัย (IRB)

การวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-672126

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากรองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี และผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ทั้งนี้ การวิจัยได้รับการสนับสนุนทุนจากเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2567

เอกสารอ้างอิง

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5306035139_7098_5203.pdf

ปรีญาพร สันติวานิช, ปุณิสิตา พุทธกุลสมศิริ, มณฑิตา ศรีนคร, และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2565). อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 1(1), 80-94.

พสุ เดชะรินทร์. (2557). *สุขภาพขององค์กร*. <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/107380>

ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2566). *แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะ 5 ปี พุทธศักราช 2566 - 2570*. <https://hr.op.swu.ac.th/E-book/HR-Master-Plan-66-70>

ส่วนแผนและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2565). *แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พ.ศ. 2565 - 2580)*. <https://www.swu.ac.th/pdf/information/plan/strategy20.pdf>

สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). *สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/97>

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>

Hoy, W. K., & Feldman, J. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20, 30-37.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Miles, M. B. (1973). *Planned change and organizational health: Figure and ground*. Allyn and Bacon.

Owens, R. G. (1991). *Organizational behavior in education*. Prentice-Hall.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.