



แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต

WORK MOTIVATION INFLUENCING AN ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF SUPPORT STAFF AT RANGSIT UNIVERSITY

ปาริฉัตร สุรเดช¹ และ ดร.กฤษฎา มุอัมหมัด²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

²อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,509 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน และทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ค่าสถิติ ร้อยละค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับสถิติเชิงอนุมานคือ Independent Samples t-Test, One Way ANOVA (F-test) LSD และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.86) มีอายุ 41 – 50 ปี (ร้อยละ 34.00) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 51.43) มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (ร้อยละ 69.14) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 45.14) มีระยะเวลาในการทำงาน 1–5 ปี (ร้อยละ 32.57) การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความผูกพันกับองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were to study: (1) Personal characteristics that affect organizational commitment of support staff at Rangsit University, and (2) The work motivation factors includes motivation factors and maintenance factors that affect organizational commitment of support staffs at Rangsit University. The population in the study is



1,509 people supporting staffs that work at Rangsit University in academic year 2559. The samples consisted of 350 participants and statistics used are frequencies, percentages, means and standard deviations and inferential statistics, including the independent samples t-test, One Way ANOVA, LSD and Multiple regression analysis.

The findings were briefly stated as follows: most of the respondents were female (56.86%) and were in the age range of 41-50 years (39.2%), almost half of them were single (51.43%). The monthly incomes was between 10,001 – 20,000 baht (45.14%), more than half graduated with a Bachelor's degree or lower (69.14%), and has been working for 1-5 years (32.57%).

An analysis of job motivation factors that influenced organizational engagement found that most motivating factor was the achievements. The second was a recognition and an advancement in career which have an effect with the organizational commitment of support staffs at Rangsit University, with the statistical significance of 0.05. The maintenance factor that has the most average was interpersonal relation with superior, subordinate and peers. The second was job security, salaries and benefits which affected with the organizational commitment of the support staffs at Rangsit University, with the statistical significance of 0.05.

Keywords: : Motivation Factors, Maintenance Factors, Organizational Commitment, Work Motivation

บทนำ

มหาวิทยาลัยรังสิต ถือเป็นสถาบันเอกชนที่เป็นที่ยอมรับในการจัดลำดับ สถาบันการศึกษาตัวอย่างองค์กร จึงต้องสร้างวิสัยทัศน์ และความสมบูรณ์แบบทางการศึกษาให้มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นบุคลากรและองค์กรจึงถือว่าเป็นตัวสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษา ไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาควบคู่กันให้นักศึกษาหรือ บุคคลและองค์กรอื่น ๆ เห็นถึงการเติบโตเป็นคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และการที่คณะอาจารย์ทุกคนหรือบุคลากรสายสนับสนุน ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ จะเป็นผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร โดยเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าบุคลากรตั้งใจจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับสภาพแรงจูงใจ ทั้งภายในและภายนอกควบคู่กัน เพราะเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กรแล้ว ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุม และสำคัญอย่างกับทั้งบุคลากรและองค์กร เหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ทำงาน และอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ ความผูกพันต่อองค์กรมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต



สมมติฐานการวิจัย

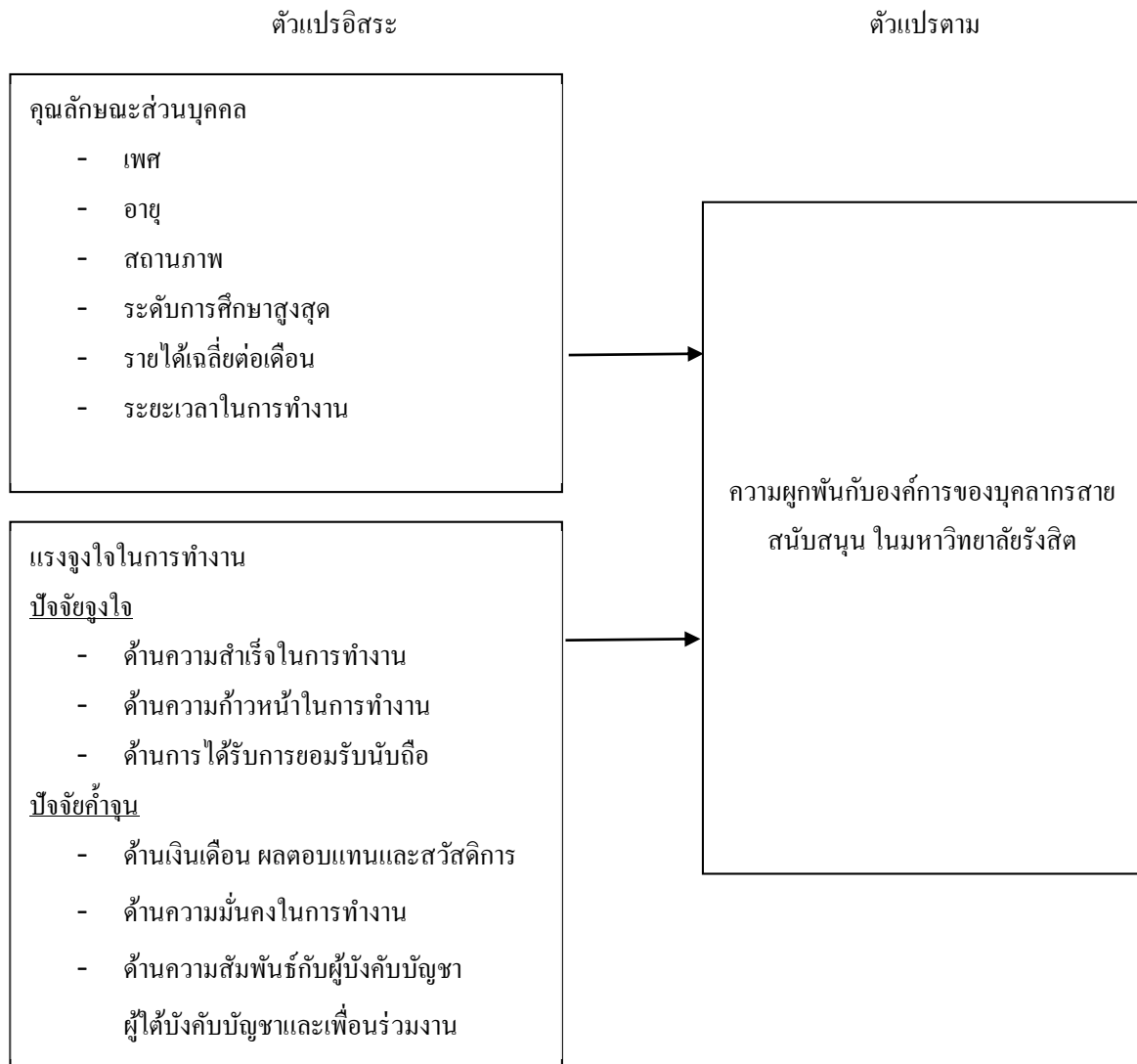
1. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 35 หน่วยงาน จำนวน 1,509 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2559 จำนวน 350 คน โดยใช้สูตรของยามานะ (Taro Yamane, 1973) ในการคำนวณ
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร 2 ตัวแปร คือ
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน
 - ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต ประกอบไปด้วย
 - ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
 - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - ปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น ด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนากลยุทธ์ แรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อใช้ในการฝึกอบรมพัฒนาส่งเสริมบุคลากร ทั้งเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและสามารถที่จะป้องกันการเกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงานเพื่อลดปัญหาข้อเสยข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ที่สนใจศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรต่อไป



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

สตรัคซ์ กิตยานันท์ (2553) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายภาพและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตามจากความหายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ในทางที่ดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพัน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน

บรูซบุคคาแนน (Bruce Buchanan, 1974) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะสามประการ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สอง คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของคนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้าย คือ การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์กได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลด้วยกัน ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำ ทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม



2) ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) ปัจจัยค่าจูน หรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1) เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรการทำงาน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจาก หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับ เพื่อร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ไข้ ใม่องการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พลศักดิ์ สมบูรณ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด คือค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในด้านความทุ่มเทจะมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความท้าทาย ความร่วมมือและน้อยที่สุด คือ ความพยายามซึ่งอยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี คือ ระดับชั้นยศ ลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความยุติธรรม ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่งอัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ



กานต์วี จันทรเจือมาศ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ผลตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับมาก

ธัญทิพย์ ภิญญช้อยอนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อแบ่งแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมาก และมีความผูกพันกับองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 35 หน่วยงาน จำนวน 1,509 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 350 คน ด้วยการใช้สูตรยามาเน่ในการคำนวณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลที่ได้หาความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.970 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

- คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน ที่เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรการวัดแบบนามบัญญัติ เนื่องจากไม่สามารถวัดเป็นมูลค่าได้ และอายุ ที่เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรการวัดแบบเรียงลำดับ ซึ่งผู้วิจัยต้องการบรรยายเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ดังนั้น สถิติที่เหมาะสม คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

- นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็น โดยรวม รายด้านและรายข้อ

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

- การวิเคราะห์สถิติที่ใช้การทดสอบค่า Independent Samples t-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มและกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระจากกัน และค่า F-Test หรือสถิติที่ใช้ทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม นำมาเปรียบเทียบกับรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD (Least Square Difference)

- การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไป สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน (ร้อยละ 56.86) มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 119 คน (ร้อยละ 34.00) มีสถานภาพโสด จำนวน 180 คน (ร้อยละ 51.43) มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 242 คน (ร้อยละ 69.14) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 158 คน (ร้อยละ 45.14) มีระยะเวลาในการทำงาน 1–5 ปี จำนวน 114 คน (ร้อยละ 32.57)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน

ผลการศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับและสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ในขณะที่ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น ด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับและสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ซึ่งปัจจัยด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 45.0 ($R^2 = 0.450$)



ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต แตกต่างกัน			
เพศ	t-TEST		ปฏิเสธ
อายุ	F-TEST		ปฏิเสธ
สถานภาพ	F-TEST		ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาสูงสุด	t-TEST		ปฏิเสธ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-TEST	ยอมรับ	
ระยะเวลาในการทำงาน	F-TEST		ปฏิเสธ
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต			
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	MRA	ยอมรับ	
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	MRA	ยอมรับ	
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	MRA	ยอมรับ	
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ	MRA	ยอมรับ	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	MRA	ยอมรับ	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	MRA	ยอมรับ	

การอภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเนื่องมาจาก บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ ความสามารถ ซึ่งผู้บริหารขององค์กรจะเล็งเห็นถึงความสามารถของบุคลากรในองค์กร และมีนโยบายในการขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนรินทร์ จันทน์หอม และ สิทธิชัย ต้นศรีสกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารออมสินที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน และมีความต้องการด้านผลตอบแทนเงินเดือนที่ต่างกัน โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า



เพศชาย พนักงานธนาคารออมสินที่มีอายุ ระดับ การศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ที่มีเพศชายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี มั่นตระกูลและสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิตผู้วิจัยอภิปรายผลตามค่านำหนักดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 5) ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ
- 6) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่บุคลากรขององค์กรได้รับการฝึกอบรมที่ได้รับมอบหมายอย่างดีและประสบความสำเร็จและจะเป็นผลดีกับความสำเร็จขององค์กรมากขึ้นรวมถึงประสบการณ์ในการทำงานสามารถทำให้บุคลากรแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหากมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตของตนเอง จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและจะใช้ความรู้ทักษะ การวางแผนและฝึกอบรม เป็นตัวส่งเสริมให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้นและมีความรู้ดีกว่าองค์กรให้การสนับสนุน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่บุคลากรขององค์กรได้รับการยอมรับนับถือมากยิ่งขึ้นยังได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานแล้วก็จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งถ้าบุคลากรรู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญไม่ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศและความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนีทิพย์ ภิญญชัยอนันต์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมาก และมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูลศักดิ์ สมบูรณ์



(2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานีพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลมาก เพื่อบอกให้เข้าใจถึงพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานมาก ย่อมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง เพราะต้องการแสดงความสามารถให้เป็นประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ไปและสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีระ เหลืองนทีเทพ และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนพาณิชยการจำแนกในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพาณิชยการภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน การจัดเวลาทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยสำคัญ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการวิจัยพบว่า

ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่พนักงานขององค์กรได้เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ยุติธรรม และเป็นที่น่าพอใจ ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากและปัจจุบันบุคลากรมีความพึงพอใจกับสวัสดิการเช่น ค่ารักษาพยาบาลเบี้ยประกันภัย ที่ได้รับจากองค์กรซึ่งเป็นส่วนสร้างความผูกพันกับบุคลากรต่อองค์กรมากขึ้น

ด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเล็งเห็นว่าองค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน ในอาชีพการทำงานมากเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร อาจเกิดจากการได้ความร่วมมือในเรื่องงาน และมีการประสานงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและยังมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาตนเองและให้โอกาสบุคลากรแก้ไขข้อผิดพลาด ให้อิสระในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานเหมาะกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชา มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ด้านบุคลากรทั่วไปหรือเพื่อนร่วมงานร่วมงาน ต้องมีเอาใจใส่ผู้ร่วมงานซื่อสัตย์ไว้ใจได้ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันปฏิบัติงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมและบุคลากรอื่น บรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง ผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถ รับคิดชอบต่อหน้าที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกียรติกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีระ เหลืองนทีเทพ และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพาณิชยการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรังสิต” โดยรวมแล้วปัจจัยต่าง ๆ นั้นส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ดังนั้น



จึงควรส่งเสริม สนับสนุนทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพราะมีผลทางบวกกับระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรต้องการนำมา ซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้ดังนี้

ปัจจัยเชิงใจ ในการทำงานของบุคลากร โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถทำการจูงใจให้บุคลากรชอบและรักในงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีประเด็นที่น่าพิจารณาคือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า งานที่ปฏิบัติรับผิดชอบจะทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีที่สุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในการทำงาน ทั้งเรื่องความสามารถ ความคิดเห็นเพื่อจะสามารถทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานอย่างตั้งใจเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จได้ รวมถึงการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจในผลงานของตนเองเช่น การมอบหมายโครงการ หรืองานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ แล้วบุคลากรสามารถรับผิดชอบ ทำให้เกิดผลงาน ได้บรรลุผลสำเร็จ มหาวิทยาลัยควรมีการยกย่อง ชมเชย หรือการประกาศเกียรติคุณเพื่อให้พนักงานได้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ ให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน โดยอาจประกาศในงานประชุมบุคลากร เป็นต้น

2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยและเข้าใจกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ดังนั้นในประเด็นนี้ ทางมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและจะใช้ความรู้ ทักษะ การวางแผนและฝึกอบรม เป็นตัวส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้นและมีผลกับระดับความผูกพันองค์กรมากเพิ่มขึ้นไปอีก

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร การที่บุคลากรได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ประเด็นนี้จะทำให้บุคลากรส่วนมากจะให้ความสำคัญกับเรื่องการได้รับการยกย่อง ชมเชย จากองค์กร ช่วยเพิ่มความผูกพันในการทำงานกับองค์กรมากขึ้นในอนาคต เช่น เมื่อบุคลากรทำงานได้บรรลุผล ผู้บังคับบัญชาอาจมีการชื่นชม และให้กำลังใจ หรือแม้แต่การทำงานที่ผิดพลาด ก็สามารถให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน พนักงานมีแรงผลักดันในการแก้ไข และทำให้งานเกิดความสำเร็จ การที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกซึ่งการยอมรับนับถือนี้ จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานต่อไป

ปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานของบุคลากร โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความผูกพันที่ดีกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีประเด็นที่น่าพิจารณาคือ

4. ด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเช่น ค่ารักษาพยาบาลเบี้ยประกันภัยและพอใจเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถกับทำงานของบุคลากร แต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยอาจทำการสำรวจค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการ เพื่อนำข้อมูลมาทำการเปรียบเทียบอัตราเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการกับมหาวิทยาลัยเอกชนอื่น หากตำแหน่งงานใดที่มีอัตราเงินเดือน สวัสดิการที่ผู้เหมาะสมจะถือเป็นจุดแข็งที่มหาวิทยาลัยต้องรักษาไว้ และหากพบว่าตำแหน่งงานใดที่มีอัตราเงินเดือน สวัสดิการที่ผู้



มหาวิทยาลัยเอกชนอื่นไม่ได้ อาจทำการปรับ โครงสร้างตามความเหมาะสม เพื่อสามารถสร้างแรงดึงดูดใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นต่อไปในระยะยาว

5. ด้านความมั่นคงในการทำงานผลการศึกษพบว่าองค์กรมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าองค์กรอื่นๆ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดดังนั้น สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยมีในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานต่าง ๆ จึงควรรักษาเอาไว้ ไม่ทำการปรับลดไป เช่น การกำหนดอายุในการเกษียณอายุ การมีสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจนและเป็นธรรม การสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อช่วยให้เกิดความมั่นคงเมื่อออกจากงานและการเกษียณ ซึ่งหากพนักงานมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยทำงานต่อไปในระยะเวลาที่ยาวนาน จะยิ่งทำให้มีเงินเก็บ เงินออมเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ และมีการปรับอัตราเปอร์เซ็นต์ตามอายุงานที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง และทำงานต่อไปในระยะยาว

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจจัดให้มีการนัดทานการ ออกงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรแต่ละคณะ หรือจัดประชุม แสดงความคิดเห็นการทำงาน สัมมนาระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านอื่น เช่นด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กานต์รวี จันท์เจือมาศ. (2551). การศึกษาปัจจัยของใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร บริษัท อุตสาหกรรม

แอกมิทจำกัด. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ธีระ เหลืองนทีเทพ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2554). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจภายในและ

ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ การทำงานของบุคลากร โรงเรียนพณิชยการ. รายงานการศึกษาค้นคว้า

อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธัญทิพย์ ภิญ โฉมช้อยนันต์. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร

บริษัทสกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์

นรินทร์ จันท์หอม และ สิทธิชัย ดันศรีสกุล. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขา

ในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พลศักดิ์ สมบูรณ์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงาน อยู่ในมณฑลทหารราบที่ 22

อำเภวารินชำราบ. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สรศักดิ์ กิตยานันท์. (2553). รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกกลางคันของนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

อัญชลี มั่นตะรักษ์และสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Bruce Buchanan. (1974). *Building Organizational Commitment-The Socialization of Managers in Work Organizational*. Administrative Science Quarterly (March) 533.

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation an personality* 2 ed. New York: Harper & Row.

Taro Yamane. (1973). *Statistics : An introductory analysis*. Tokyo : Harper International.