

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

THE WORK MOTIVATION THAT AFFECTING THE EMPLOYEE ENGAGEMENT OF
SUPPORT PERSONNEL IN PRIVATE UNIVERSITY AT PATHUMTHANI PROVINCE

¹กฤตภาคิน มิ่งโสภา, ²บุษกร วัฒนบุตร และ ³วิโรจน์ หมั่นเทพ

¹Krittapakhin Mingsopa, ²Busakorn Watthanabut and ³Wirote Muemthep

¹มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

¹North Bangkok University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: krittapakhin.m@rsu.ac.th

Received:2023-09-30

Revised:2023-10-31

Accepted:2023-12-25

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิที่เป็นสัดส่วน และวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยด้านที่มีแรงจูงใจมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.32$) และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.15$)

2) ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความผูกพันมากคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.25$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.00$)

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อด้านความผูกพัน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = .821$) (Sig. = .000*) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\beta = -.274$) (Sig. = .000*) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .262$) (Sig. = .000*) ตามลำดับ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 86.6 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .217 (SEE = .217)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ความผูกพัน; บุคลากรสายสนับสนุน; มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The primary goals of this study were to: 1) examine the motivation of support staff at a private university in the province of Pathum Thani; 2) investigate the organizational commitment of support staff at a private university in Pathum Thani; and 3) analyze the motivation in operations that influences the engagement of support staff at a private university in Pathum Thani Province. This study employs quantitative research methodology. A proportional stratified sample was chosen, and descriptive statistics like frequency, percentage, mean, Standard deviation, and multiple regression analysis were examined. A questionnaire was distributed to a sample of 311 support staff members at a private university in the Pathum Thani Province as part of the research project.

According to the study's findings, 1) relationships with coworkers (= 4.46), followed by job responsibility (= 4.32) and welfare and remuneration (= 3.15), are the factors that drive support staff members at a private university in the province of Pathum Thani the most. 2) There is a high degree of overall dedication to the support staff organization at a private institution in Pathum Thani Province. In other words, the aspect that exhibits the highest level of commitment is the aspect of strong belief, which is defined as acceptance of the organization's goals and values (= 4.28), followed by a willingness to put in a significant amount of effort for the organization's benefit (= 4.25), and lastly by a strong desire to continue being an organizational member (= 4.00). 3) At a private university in the province of Pathum Thani, work motivation has a statistically significant impact on support staff engagement, with a significance level of .05. Job security ($\beta = .821$) (Sig. = .000*) was the factor that affected the most, and job responsibility ($\beta = -.274$) (Sig. = .000) followed in second. *)

Considering the type of work done, the predictive power and prediction error are 86.6% and .217 (SEE = .217), respectively, with $\beta = .262$ (Sig. = .000*).

Keywords: Work Motivation; Engagement; Support Personnel; Private University

บทนำ

บุคลากรถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญของประเทศ เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือด้านการเมือง การผลิตบุคลากรหรือทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการผลิตบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงมิติทางสังคม และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมการศึกษาของประเทศไทย มหาวิทยาลัยถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งส่วนหนึ่งในระบบการศึกษา เนื่องจากเป็นสถานที่ผลิตบุคลากรที่มีประสิทธิภาพออกมาใช้สังคม และเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ทุนมนุษย์เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในระบบการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยบุคลากร 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นสายสนับสนุนที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน กล่าวได้ว่า หากองค์กรให้ความสำคัญในการลงทุนด้านทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของคนในองค์กรจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

สถาบันการอุดมศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการผลิต และพัฒนากำลังคน สร้างงานวิจัย และนวัตกรรมขั้นสูง เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาประเทศ เช่นในหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วจะนำศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษามาเป็นกำลังสำคัญของการขับเคลื่อน นอกจากนี้คุณภาพของการอุดมศึกษายังเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการวัดขีดความสามารถในการแข่งขัน และทุกประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาการอุดมศึกษาของประเทศอย่างจริงจัง การกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือการศึกษาแนวโน้มนับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในอนาคตจำเป็นต้องคำนึงถึงกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว การแข่งขันอย่างรุนแรงในแวดวงการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย มีความพัฒนาและพยายามปรับตัวเพื่อรองรับกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนถึงแม้ว่าจะมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีเทคโนโลยีทันสมัย แต่การยอมรับยังน้อยกว่ามหาวิทยาลัยรัฐที่มีการก่อตั้งมายาวนาน มีศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในองค์กรต่าง ๆ ทำให้มีผลต่อการยอมรับจากสังคมสูงกว่า ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยจะต้องมีการพัฒนาด้านการดำเนินการ แนวคิดการบริหารที่นำเสนอความแตกต่าง และยุทธศาสตร์ในการวางแผนพัฒนาเพื่อดึงดูดนักเรียนให้เข้ามาเรียนในสถาบันของตน

ดังนั้นมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร การจัดระบบอุดมศึกษาเอกชนของไทยบ่อยครั้งทำให้อาจารย์ และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษานั้นเกิดความไม่มั่นคงทางด้านอาชีพมีความเหลื่อมล้ำทางด้านเงินเดือนตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารใน

สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และทักษะความสามารถของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งทางด้านภาษา และการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อให้เพียงพอต่อการรองรับการก้าวเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง การมีบุคลากรที่มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรให้มีความพร้อมในการเป็น (Business Agility Coach) มหาวิทยาลัยเอกชนไทยจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดคล่องตัว (Agile Mindset) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการทำงาน พัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จึงถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องเสริมสร้างความผูกพันทั้งระหว่างตัวองค์กรและบุคลากรให้ได้ เพื่อรักษาบุคคลที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร และทำให้เข้าใจถึงพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออก การย้ายงานหรืออัตราการลาออก (Satianphan and Surachaikulwattana, 2018) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากบุคลากรเกิดแรงจูงใจย่อมส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น สมครใจ และเต็มใจปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ สร้างความรู้สึก และความไว้วางใจ (Watthanabut, 2018) ให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนผ่านประสบการณ์สู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันของบุคลากรวิธีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมความรู้สึกผูกพันทั้งในงานและองค์กร ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday, Porter, and Steers, 1982)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า สภาพปัญหาของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน แนวโน้มบริบทของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ทางปัญญาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาประเทศ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร การจัดระบบอุดมศึกษาเอกชนของไทยบ่อยครั้งทำให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษานั้นเกิดความไม่มั่นคงทางด้านอาชีพมีความเหลื่อมล้ำทางด้านเงินเดือนตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรรวมถึงทักษะความสามารถทางด้านภาษา และการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อให้เพียงพอต่อการรองรับการก้าวเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร และใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่จำเป็นต่อการเสริมสร้างในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ช่วยผลักดันการดำเนินงาน สร้างความสามารถทางการแข่งขันแก่สถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศมาทำการศึกษาร่วมกันในกรอบแนวคิดการวิจัย

1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อได้กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

ขั้นตอนที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,394 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane(1967) จากประชากร 1,394 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 311 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบสอบถาม (Closed Ended Question) ลักษณะคำตอบเป็นมาตราวัดค่าแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง ท่านเป็นบุคลากรสายสนับสนุนใช่หรือไม่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความถูกต้องของการตีความ และความสอดคล้องของข้อความถาม โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ IOC จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของกรอบแนวคิดในการวิจัย วัตถุประสงค์ และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความถามแต่ละข้อ ให้มีความชัดเจน จากการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index : IOC) ในทุกข้อความถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 – 1.00

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถาม ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ระบุเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกให้กับ กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีคุณสมบัติเหมือนกับประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการ ประมวลหาค่าครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง .73 ถึง .94 และทั้งฉบับอยู่ที่ .97 ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 ดังนั้นแบบสอบถามนี้จึงมีความน่าเชื่อถือ และสามารถ นำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (Hair et al., 2010)

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ตามจำนวนแบบสอบถามที่ทำการสอบถาม ณ ช่วงเวลาที่ กำหนด

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีผู้ศึกษาและ เก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ เอกสาร บทความ วารสารสิ่งพิมพ์ ตำรางานวิจัยต่าง ๆ ข้อมูลอ้างอิงจาก อินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ต่าง ๆ และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์ และประมวลผลโดย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ และใช้อธิบายข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

6.1.1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูล ของตัวแปรส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้อมูลด้านเพศ สถานภาพ เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรการวัดแบบนาม

บัญญัติ และข้อมูลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นข้อมูลที่ใช้มาตรการวัดแบบเรียงลำดับ

6.1.2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรการวัดแบบอันตรภาคชั้น และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาวิจัย และการนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= .533) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .525) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.15$, S.D.= .935) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= .514) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= .516) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= .907)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้าน พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = .821$) (Sig. = .000*) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\beta = -.274$) (Sig. = .000*)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .262$) (Sig. = .000*) ตามลำดับ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 86.6 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .217 ($SE_{est} = .217$) ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในรูปแบบคะแนนดิบ และรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .290 - .185 (X_1) - .138 (X_2) + .336 (X_3) + .309 (X_4) - .065 (X_5) - .127 (X_6) - .084 (X_7) - .152 (X_8) + .090 (X_9) + .061 (X_{10}) + .767 (X_{11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = -.120 (ZX_1) - .146 (ZX_2) + .262 (ZX_3) + .274 (ZX_4) + .090 (ZX_5) - .201 (ZX_6) - .135 (ZX_7) - .137 (ZX_8) + .120 (ZX_9) + .069 (ZX_{10}) + .821 (ZX_{11})$$

ตัวแปร	ค่าสถิติ	Standardized	Sig.	ผลการทดสอบ
		Coefficients		
		Beta (β)		
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	MRA	-.120	.000*	ยอมรับ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	MRA	-.146	.004*	ยอมรับ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	MRA	.262	.000*	ยอมรับ
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X ₄)	MRA	.274	.000*	ยอมรับ
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X ₅)	MRA	.090	.030*	ยอมรับ
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₆)	MRA	-.201	.000*	ยอมรับ
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (X ₇)	MRA	-.135	.021*	ยอมรับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน	MRA	-.137	.000*	ยอมรับ

ตัวแปร	ค่าสถิติ	Standardized	Sig.	ผลการทดสอบ
		Coefficients Beta (β)		
ร่วมงาน (X_8)				
ด้านนโยบายและการบริหาร	MRA	.120	.000*	ยอมรับ
(X_9)				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	MRA	.069	.030*	ยอมรับ
(X_{10})				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	MRA	.821	.000*	ยอมรับ
(X_{11})				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

องค์ความรู้ใหม่

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วนั้นจะแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น กระตือรือร้น เกิดความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรง ความผูกพันเป็นนามธรรมที่มีความสำคัญ อีกทั้งเป็นวาระเร่งด่วนของหลายองค์กรในปัจจุบัน เพราะทุกที่ที่ประสบปัญหาด้านความผูกพันของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ สามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรในการทำงานได้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กรในการดำเนินงาน ดังรูปภาพที่ 2



รูปภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดระยะเวลา ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา ได้แก่ ท่านพอใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านทำมาในอดีต ($\bar{X} = 4.25$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้สำเร็จตามกำหนดระยะเวลาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ซึ่งรวมถึงความพร้อมทางทักษะ ความรับผิดชอบของบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่มีความประสบความสำเร็จ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานความสำเร็จของงานที่ท่านทำมาในอดีตได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับบุคคลเองว่าเคยปฏิบัติงานอย่างไรในอดีต และมีความสามารถที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในงานปัจจุบันหรือไม่ ประสพการณ์ในอดีตอาจช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเป็นศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งใหม่ได้มากขึ้นอีกทั้งยังสามารถเปิดโอกาสใหม่ และพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จในระยะยาวของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่างระหว่างความต้องการ หรือแรงบันดาลใจ ความปรารถนา ความอยากได้ แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ เพื่อให้เกิดการตอบสนองจากภายในก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ Wattanaaree (2019) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้นคือเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ หรือมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมปฏิบัติงาน และการทำงานให้เสร็จตามระยะเวลา จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อแสดงถึงความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจากปัจจัยทั้งสองที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนั้นถือเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าเจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรและได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ และยังสอดคล้องกับ Senaniwat, and U-senyang (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสร้างความรัก ความผูกพัน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานจนประสบความสำเร็จ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ 2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = .601$) และ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = .601$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.97$, $S.D. = .967$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานอย่างมีความเป็นธรรม และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างความมั่นใจในที่ทำงานที่มีผลต่อผลงานและความสำเร็จในการทำงานของทุกคนในองค์กร และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีทำให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในสถานที่ทำงาน เพราะจะทำให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการได้รับงานพิเศษและโอกาสในการเติบโตในอาชีพได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Woolfolk (1995) ให้ความสำคัญของการจงใจว่า การจงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง และมีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Purise et al. (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ ยังสอดคล้องกับ Wattanaaree (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร และได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ 3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงาน และคิดค้นพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.36$, $S.D. = .549$) รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = .789$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อม และความต้องการในงานอาจเปลี่ยนแปลงไป การยอมรับและพร้อมที่จะปรับปรุงจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ผิดผ่นทักษะที่สอดคล้องกับงาน เพื่อพัฒนางานปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ บุคลากรจึงรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Lekpratum and Singhwee (2020) ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงาน ความ

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง” ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และยังสอดคล้องกับ Mobley (2020) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงาน คือการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ เนื่องจากปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ การจัดการสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเพื่อลดอุปสรรคและกระตุ้นให้เกิดมีส่วนร่วมของพนักงาน รายงานทั่วโลกพบว่า 15% ของคนงานสามารถอธิบายได้ว่ามีส่วนร่วมในงานอย่างเต็มที่แท้จริง ในขณะที่ 85% ไม่ได้มีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือการค้นพบทั้งหมดเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจทั้งตัวกระตุ้นและตัวลดแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมขององค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ทำงาน พบข้อสรุปว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านผู้นำ ด้านการจัดการ ด้านรางวัล ด้านทรัพยากรงาน ด้านการแลกเปลี่ยนทางสังคม และด้านลักษณะส่วนบุคคล เพื่อจัดการกับสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานขององค์กร เพราะทรัพยากรที่เพียงพอจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมขององค์กรและความต้องการทางจิตใจของพนักงานให้เกิดความผูกพันและมีเป้าหมายร่วมกัน และยังสอดคล้องกับ Rattananon and Thanee (2022) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก อธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานแต่ละด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแนวโน้มที่จะลาออกจากงานจะลดน้อยลง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อองค์กร

4) ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= .480) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นในการติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ดีที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= .704) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรับผิดชอบและเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ บุคลากรในสายงานนี้มักมีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมความเป็นไปได้และความสำเร็จในองค์กร เป็นส่วนที่เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรการศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีของ Daft (2000) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและ

ภายนอกใน ตัวบุคคล ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมถึงการเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wattanaaree (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้นคือเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ หรือมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมปฏิบัติงานและการทำงานให้เสร็จตามระยะเวลา จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อแสดงถึงความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจากปัจจัยทั้งสองที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนั้นถือเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าเจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรและได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ

5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรของท่านส่งท่านเข้าฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของท่าน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .845) รองลงมา ได้แก่ หากประเมินความสามารถของท่านแล้ว ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .811) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรส่งเสริมโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร เพื่อเป็นการเปิดโอกาสและส่งเสริมพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งยังเป็นการช่วยเสริมสร้างทีมงานที่มีความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพในองค์กรเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานและประสบความสำเร็จได้อย่างเต็มมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Greenberg and Baron (1997) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับ แรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายามหรือการผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีความชัดเจนและแนวทางที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และยังสอดคล้องกับวิจัยของ Rattananon and Thanee (2022) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นโยบายการจ่ายเงินเดือน และสวัสดิการ มีความโปร่งใส ชัดเจน และมีความยุติธรรม โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.087) รองลงมา ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนยึดหลักความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงาน โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = .985) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสวัสดิการที่มีคุณภาพสามารถเพิ่มความ

พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้ เช่น การสนับสนุนการศึกษา และการพัฒนาทักษะ เงินโบนัส หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ การให้สวัสดิการเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กรจนนำไปสู่ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Beach (1965) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจ มุ่งมั่นที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งดึงดูดที่สามารถทำให้ไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับ สอดคล้องกับ Changsan, Pongachariyakul, Phuleam, and Seede (2023) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนด้านค่าตอบแทนทางการเงินและด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในด้านค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่านทุกครั้งเมื่อท่านได้ร้องขอ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $S.D. = .886$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนประชุมร่วมกันเพื่อหารือวางแผนการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $S.D. = .944$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยสนับสนุน และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร ส่งผลให้ ผู้บังคับบัญชาที่คอยสนับสนุน และมีความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายหน้าที่ของบุคลากรช่วยให้บุคลากรรู้หน้าที่ของตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้ทำงานร่วมกัน และทำให้บุคลากรรู้สึกสำคัญในทีมและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Navikarn (1997) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า มีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ และยังสอดคล้องกับ Kittikornworadej (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโฮสเทลและโรงแรมขนาดเล็ก ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่ามีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.12) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกันมากที่สุด

8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม และเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X} = 4.55$, $S.D. = .498$) รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.54$, $S.D. = .499$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้าง

บรรยากาศที่ดีในองค์กร การให้ความร่วมมือและสนับสนุน ซึ่งกันและกันสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานส่งผลให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องทฤษฎี แรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ทำให้บุคคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ Himthong and Whangmahaporn (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

9) ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหาร และการจัดการ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .738) รองลงมา ได้แก่ นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.009) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรที่มีความยืดหยุ่นทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างอิสระส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน อีกทั้งนโยบายที่มีความชัดเจนช่วยสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Limptiyakon and Tuvadaratragool, (2022) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า นโยบาย และการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ร้อยละ 82.80 ($R^2 = 0.828$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .753) รองลงมา ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่ามีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .743) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่ดีสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในระหว่างการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง Dechkunthod and Yaprudit, (2023) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 74.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

11) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงขององค์กรในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .661) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยระหว่างการทำงานภายใต้สถานการณ์ภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .710) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่รู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน และมั่นใจในความมั่นคงในการทำงานในอนาคตขององค์กรจะมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในองค์กรของตน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ มาสโลว์ Maslow (1954) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาในสิ่งที่ยังไม่มี และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็น สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลต่อไป ความต้องการใหม่ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของ พฤติกรรม เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในระดับสูงต่อไป ซึ่ง สอดคล้องกับ Chuchom (2012) ให้นิยามทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการความต้องการของมนุษย์มี ทั้งหมด 5 ขั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด คือ ความต้องการทางด้านกายภาพความต้องการความ มั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการความนิยมนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพของ ตน และยังสอดคล้องกับ Somrit (2023) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรม แบบ เป็นผู้นำ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป

จากการศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่ส่งผลมาก ที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนมีความรู้สึกพึงพอใจใน สภาพแวดล้อมการทำงาน และรู้สึกมั่นใจในองค์กรถึงความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านความรับผิดชอบ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรับผิดชอบซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญขององค์กรที่มีความคาดหวังอยากให้เกิดขึ้น ส่งเสริมต่อการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างสำเร็จลุล่วง บุคลากรในสายงานนี้มักมีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมความเป็นไปได้และความสำเร็จในองค์กร เป็นส่วนที่ เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรการศึกษา และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า องค์กรมี การส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อม และความต้องการในงานอาจเปลี่ยนแปลง

ไปอย่างรวดเร็ว การยอมรับและพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถของตนให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและมีประสิทธิผลต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากร เช่น การให้โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สร้างโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายและมีความสำคัญ เพื่อสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และควรมีการเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เนื่องจากสามารถช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง และได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรมีสวัสดิการสุขภาพที่สนับสนุนบุคลากร เพื่อดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่มีความผูกพันมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ดังนั้นองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างบรรยากาศทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพ ในองค์กร เพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งเสริมโอกาสและพัฒนาทักษะและความรู้ ให้การฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงพร้อมกับการให้รางวัลและระบบค่าตอบแทนที่เชื่อถือได้

จากวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อด้านความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จึงควรมีการสนับสนุนส่งเสริมจากองค์กรในการควรมีการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอก เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจได้ ทั้งยังส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่ง และประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1. การวิจัยในเรื่องนี้อาจมีผลการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย เนื่องจากอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงวิธีการให้บริการ ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยซ้ำเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

2.2. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย และมีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับมุมมองหรือทัศนคติต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการวิจัย แบบสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

References

- Beach, D. S. (1965). *Personnel: Management of people at work*. New York: The Macmillan Co. Ltd.
- Changsan, W., Pongachariyakul, P., Phuleam, P., & Seedee, R. (2023). Compensation Factors Affecting Organizational Commitment of Private Company Employee in Pathumthani and Ayutthaya Provinces. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 9(6), 1-13.
- Chuchom, O. (2012). *Work Motivation: Theory and Application*. Bangkok: Kasam Bundit University.
- Daft, R. L. (2000). *Management*. (5th ed.). Fort Worth: Dryden.
- Dechkhunthod, C., & Yaprakit, S. (2023). Work Motivation Affecting Organizational Engagement of Private School Teachers Under The Officer of Education Ratchaburi Province. *Journal of MCU Nakhondhat*, 10(7), 158-167.
- Greenberg, J. & Baron, R. (1997). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J.F. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Himthong, N., & Whangmahaporn, P. (2019). The Relationship between Job Motivations and Organization Commitment of Personnel in Office of the Basic Education Commission. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 8(2), 207-214.

- Kittikornworadej, P. (2019). *Factors Affecting Organization Engagement: The Case Studies of Hostels and Small Hotels in Mueang District, Chiang Mai Province* (Master's Thesis). Chiang Mai University. Chiang Mai.
- Lekpratum, A., & Singhwee, C. (2020). Working Motivation, Work-Life Balance and Organizational Commitment of Professional Nurses in a Private Hospital. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 46(1), 174-217.
- Limptiyakon, P., & Tuvadaratragool, S. (2022). Work Motivation Affecting Employees' Organizational Commitment of Gas Stations in Prachuap KhiriKhan Province. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*, 19(2), 91-106.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- Mobley, D. M. (2020). *Motivation Toward Employee Engagement in the Public Sector: A Systematic Review of the Evidence*. (Doctoral Dissertation). University of Maryland. U.S.
- Mowday, R. T., Porter, I. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Navikarn, S. (1997). *Administration and organizational behavior*. Bangkok: Manager.
- Office of the Higher Education Commission. (2020). Model for Developing Organizational Management Efficiency in Organizational Management of the Office of Higher Education Standards and Evaluation. Retrieved from <http://www.mua.go.th>.
- Purise, M. et al. (2022). The Relationship Between The Motivation and The Organizational Commitment of Teachers in Schools Under The Ministry of Education of Samutrn Songkham. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology*, 8(1). 270-285.
- Rattananon, S., & Thanee, W. (2022). Factors Affecting The Organizational Commitment of Personnel in Rajamangala University of Technology Tawan-Ok, Bangpra. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 7(11), 110-125.
- Satianphan, T., & Surachaikulwattana, P. (2018). Motivation Factors Affect to Satisfaction Level of the Personnel of THAI KYOWA BIOTECHNOLOGIES CO., LTD. *Graduate Research Conference*, 13. PathumThani: Rangsit University.
- Senaniwat, A., & U-senyang, S. (2022). Performance Motivation that affecting the Employee Engagement. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 2(1), 29-40.

- Somrit, N. (2023). A Study of Work Characteristic Factor, Work Motivation, and Organizational Culture Affecting Organizational Commitment of Employees' in a Tour Operator, Phangnga Province. *Graduate School Conference*, 5(1), 111-121.
- Wattanaaree, W. (2019). *Motivation Factor in The Work that Affects The Engagement of The Administrative Staff of The Office of The Attorney in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province*. (Master's Thesis). Thammasat University. Bangkok.
- Wattthanabut, B. (2018). Knowledge exchange and transformational leadership style for team improvement. *Utopíay Praxis Latinoamericana*, 24(6), 206-214.
- Woolfolk, A. E. (1995). *Motivation and Personality*. (2nd ed.). Bangkok: Wheelern Publishing.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, an Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.