

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
**Inuence of Work Motivation on Organizational
Engagement of Supportive Staff of Mahidol University**

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา¹ คำณ โชชนะโชติ²

Aphisit Kunnaworapanya¹ Khamron Chotanachote²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล และ 4) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 362 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamané) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติ

¹นักทรัพยากรบุคคล (ผู้ชำนาญการพิเศษ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
email : aphisit.kun@mahidol.ac.th

²เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ผู้ชำนาญการพิเศษ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
email : khamron.cho@mahidol.ac.th

ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t -test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

2. ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอารมณ์ความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

3. ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 50.0

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = 0.758$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมพยากรณ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านความดีความชอบ (X_{14}) ด้านลักษณะของเนื้องาน (X_3) ด้านการยอมรับ (X_2) ด้านเงื่อนไขการงาน (X_{10}) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร (X_9) ด้านความสัมพันธ์

กับผู้ร่วมงาน (X_{12}) ด้านการบริหารและการจัดการ (X_7) ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ (X_4) ด้านความยุติธรรม (X_{13}) ด้านความก้าวหน้า (X_5) และด้านสถานะทางสังคม (X_6) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.855 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.730 สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 72.2 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.251 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.762 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y' = 0.762 + 0.224 (X_{14}) + 0.264 (X_3) + 0.318 (X_2) + 0.092 (X_{10}) + -0.203 (X_9) + 0.112 (X_{12}) + 0.158 (X_7) + -0.154 (X_4) + 0.065 (X_{13}) + -0.116 (X_5) + 0.076 (X_6)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z' = 0.320 (X_{14}) + 0.321 (X_3) + 0.397 (X_2) + 0.128 (X_{10}) + -0.284 (X_9) + 0.129 (X_{12}) + 0.193 (X_7) + -0.123 (X_4) + 0.112 (X_{13}) + -0.146 (X_5) + 0.082 (X_6)$$

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

Abstract

This research is aimed (1) to study the work motivation and organizational engagement among the supportive staff of Mahidol University, (2) to compare the organizational engagement among the supportive staff of Mahidol University differentiated by personal factors, (3) to study the relationship between the work motivation and organizational engagement, and (4) to study the work motivation factors toward the organizational engagement among the supportive staff of Mahidol University. The sample in

this study included 362 supportive staff of Mahidol University, Taro Yamane was used to calculate a sample size ($\alpha = 0.05$), stratified random sampling method was also applied. The structured questionnaires with the reliability of 0.96% were designed to collect data. Statistics for data analysis included frequency, percentage, average, standard deviation, t-test, F-test, Pearson's product-moment correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis ($p = 0.05$). The study revealed that:

1. Work motivation among the supportive staff of Mahidol University appeared in a high level in general view and also appeared in a high level in individual factors including Motivation factor and Maintainance factor.

2. Supporting staff of Mahidol University have an organizational engagement in a high level in general view and also appeared in a high level in individual factors including 1) Affective commitment, 2) Normative commitment and 3) Continuance commitment respectively.

3. The difference in gender does not affect the organizational engagement of the staff, but the difference in age, education, work period, and personnel status reported a significant difference in the organizational engagement at $p=0.05$.

4. Work motivation and organizational engagement reported a high positive relationship ($r = 0.758$) at $p=0.05$, when considering each aspect, it is found that work motivation is significantly related to every aspect of organizational engagement at $p=0.05$.

5. Work motivation affects organizational engagement and could be used to predict the level of organizational engagement. These factors included: Credit (X14), Job Description (X3), Recognition (X2), Work Conditions (X10), Relationship with Executives (X9), Relationship with Colleagues (X12), Management and Administration (X7), Responsible Tasks (X4), Justice (X13), Career Advancement (X5), and Social Status (X6) respectively, with $R = 0.855$, and $(R^2) = 0.730$, meaning that the equation is capable of predicting the overall organizational engagement with 72.2% with 0.251 accuracy, and have the raw score prediction constant = 0.762 and the predictive equations are as follows:

$$\text{Raw Score Predictive Equation } Y' = 0.762 + 0.224 (X_{14}) + 0.264 (X_3) + 0.318 (X_2) + 0.092 (X_{10}) + -0.203 (X_9) + 0.112 (X_{12}) + 0.158 (X_7) + -0.154 (X_4) + 0.065 (X_{13}) + -0.116 (X_5) + 0.076 (X_6)$$

$$\text{Standard Score Predictive Equation } Z' = 0.320 (X_{14}) + 0.321 (X_3) + 0.397 (X_2) + 0.128 (X_{10}) + -0.284 (X_9) + 0.129 (X_{12}) + 0.193 (X_7) + -0.123 (X_4) + 0.112 (X_{13}) + -0.146 (X_5) + 0.082 (X_6)$$

Keywords : work motivation, organizational engagement, supportive staff, Mahidol University

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันแต่ละองค์การต่างก็มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือจาก ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ดังนั้น องค์การจึงพยายามหาทางที่จะปรับปรุง

บริหารงานให้ดีขึ้น ซึ่งในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ในทางการจัดการนั้นเรามีปัจจัยเข้า 4 M's ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ การจัดการ เงิน วัสดุและอุปกรณ์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จึงเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และยุ่งยากของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้และความเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของตน ซึ่งการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนสำคัญของกระบวนการวางแผน โดยจะต้องดูแลให้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอกับการบริหารงาน และจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนรักษาให้สมาชิกในองค์กรได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ซึ่งวิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กร (ฉันทนา งามบุญฤทธิ์, 2548) ซึ่งการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก ต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือการใช้กฎเกณฑ์และระเบียบเพื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรย่อมมีความต้องการส่วนบุคคลติดตามาด้วย เมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้ามารับตำแหน่งก็หวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ และปฏิบัติงานอยู่ต่อไปตราบเท่าที่เขายังมีความพอใจ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อผลผลิตขององค์กร ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวผู้ปฏิบัติงานเองก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพสูง และถ้าองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การและค่าตอบแทนก็เป็นเรื่องสำคัญ กล่าวคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจเข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์การ พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ตามที่ต้องการนั้น เพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนที่องค์การเสนอให้ หากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ ผู้ปฏิบัติงานจะลาออกไปเพื่อหาองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการในส่วนนี้ได้ หรืออาจมีผู้ปฏิบัติงานบางส่วนตัดสินใจที่จะไม่ลาออก แต่ลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลงเพื่อให้งานนั้นผ่านพ้นไปแบบวันต่อวัน เป็นการปฏิบัติงานโดยไม่มีความผูกพันต่อองค์การหรือผูกพันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ปรากฏการณ์เช่นนี้มีผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิผลขององค์การและสิ่งที่จะตามมาคือ ความสูญเสียไม่ว่าจะเป็นส่วนของผลประโยชน์ ชื่อเสียง ความนิยมขององค์การ แต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคลนั่นเอง มาวเดย์ และคณะ (Mowday et al, 1979) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์การในผู้ปฏิบัติงานถือเป็นการบริหารจัดการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์การสามารถบำรุงรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้กับองค์การได้นาน หากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การหรือมีความผูกพันต่อองค์การน้อยลง ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน การลางาน และการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังที่พิชญากุลศิริปัญญา (2545) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย เขาจะลาออกจากองค์การได้ หรือหากยังปฏิบัติงานต่อไปเขาก็จะปฏิบัติงานโดยไม่ตั้งใจและไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอในการที่จะสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์การได้อย่างไร และจะอย่างไรให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับค่านิยมขององค์การและพร้อมที่จะทุ่มเทพลังอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการกำหนด ขณะเดียวกัน ก็พร้อมที่จะดำรง

รักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ดังนั้น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะลดลงและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระยะที่ยาว (สำราญ บุญรักษา, 2539 อ้างใน จิระชัย ยมเกิด, 2549) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนลดลง แต่หน้าที่ความรับผิดชอบหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ นั้น เพิ่มขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการศึกษาแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสัมพันธ์หรือต่างกันหรือไม่ อย่างไร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลและแนวทางให้แก่ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานทุกระดับสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

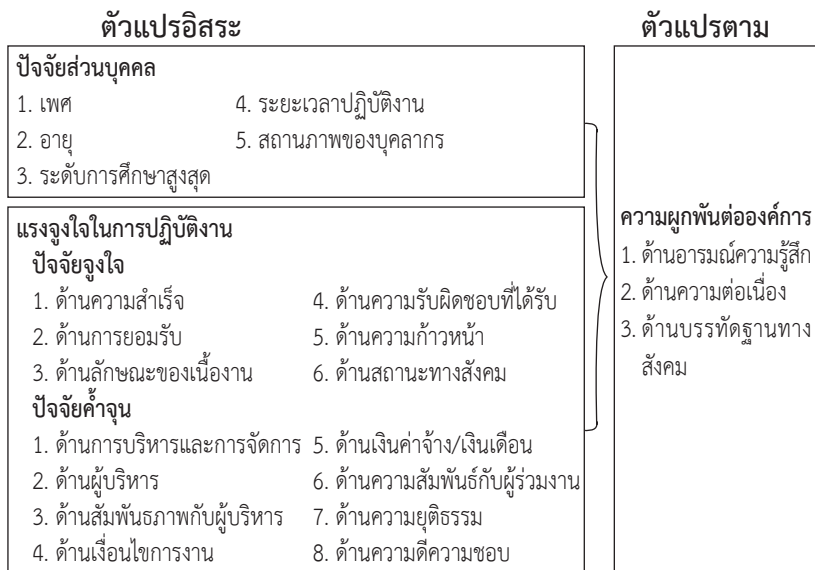
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิด เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย
ของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factors Theory) (Frederick
Herzberg, 1959 อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551) และทฤษฎีความผูกพัน
ต่อองค์กรของเมเยอร์ อัลเลน และเกลแลทลี (Mayer Allen and Gellatly's
Commitment Theory) (Mayer Allen and Gellatly, 1984 อ้างใน
ธนวรรณ สุระธรรมนิติ, 2549) โดยสรุปกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน
มหาวิทยาลัยมหิดล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว และพนักงานวิทยาลัย จำนวน 3,756 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2561)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 362 คน โดยใช้วิธีคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamané) มีระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งเป็นแผนการสุ่มตัวอย่างที่มีการแบ่งส่วนงานต่าง ๆ ในประชากรออกเป็นกลุ่ม แล้วคัดเลือกหน่วยตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มมาให้ครบทุกกลุ่ม

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ตามแนวคิดของ Allen and Gellatly ในด้านสหสัมพันธ์และการส่งผลต่ออิทธิพลความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล

1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะของเนื้องาน ความรับผิดชอบที่ได้รับ ความก้าวหน้า และสถานะทางสังคม และ (2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร สัมพันธภาพกับผู้บริหาร เงื่อนไขการงาน เงินค่าจ้าง/เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความยุติธรรม และความดีความชอบ

2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย 6 เดือน (ตั้งแต่เดือน มีนาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2561)

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างความผูกพัน และการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ทราบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

3. ประโยชน์ในการพัฒนาองค์การด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับปรุง พัฒนาระบบ และโครงสร้างการบริหารงานของ

องค์การ อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ รวมถึงองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์การโดยรวมได้ และสามารถนำเสนอผลงานวิจัยต่อหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อ เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาองค์การ ตลอดจน สามารถเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยอภิปรัชญาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูล จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยว กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อให้การวิจัย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยของเสนอรายละเอียดการดำเนินการ วิจัยตามลำดับ

311

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ต่อองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มา สรุปผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและดำเนินการสร้าง แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC : Index of item objective congruence) ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ที่มีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.95 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่ามีความตรง ใช้ได้ดีตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสอบถามไปทำ try-out กับ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มhitล จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.98 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.99

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนเฉลี่ย โดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปลความออกเป็น 5 ระดับ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80 คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Davis's Descriptors (อ้างใน ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2541) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.70 หรือสูงกว่า	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์สูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.50-0.69	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.30-0.49	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.10-0.29	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01-0.09	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) ก่อนนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try Out)

2. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือถึงภาควิชา/งานต่าง ๆ ภายในคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 30 ชุด

3. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือถึงส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) พร้อมแนบบแบบสอบถามเพื่อแจกให้กับผู้ประสานงานในส่วนงานต่าง ๆ ตามจำนวนที่สุ่มตัวอย่างเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนด

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล โดยได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 362 ชุด คิดเป็น 100% และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการประมวลผลข้อมูล ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน จนได้แบบสอบถามทั้งหมด 362 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-

moment correlation) และวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิจัยในรูปของการบรรยายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.15) มีอายุเฉลี่ย 41.68 ปี อายุน้อยสุด 23 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 46.96) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.82 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 37 ปี และมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 76.24)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 คะแนน) และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.56 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านสถานะทางสังคม ด้านการยอมรับ และด้านลักษณะของเนื้องาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.73, 3.53, 3.52 และ 3.47 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07 คะแนน)

2) ปัจจัยค่าเงินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านความดีความชอบ ด้านผู้บริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.69, 3.65, 3.56, 3.50, 3.49 และ 3.47 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40 คะแนน)

3. ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.94, 3.77 และ 3.59 คะแนน ตามลำดับ)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1) เพศ พบว่า โดยรวมผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันในด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง แต่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2) อายุ พบว่า โดยรวมผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3) ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

4) ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

5) สถานภาพของบุคลากร พบว่า โดยรวมผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = 0.758$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ดังนี้

5.1 ปัจจัยจิตใจ

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.309$)

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.662$)

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเนื้องาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.692$)

4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.367$)

5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.487$)

6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.333$)

5.2 ปัจจัยคำจูน

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและการจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.583$)

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.465$)

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.590$)

4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงื่อนไขการงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.312$)

5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.512$)

6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.526$)

7) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.516$)

8) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความดีความชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.698$)

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยนำตัวแปรมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ การสร้างสมการพยากรณ์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อผู้วิจัยค้นหากลุ่มตัวแปรที่ดีที่สุดแล้ว จึงนำกลุ่มตัวแปรมาสร้างสมการถดถอย โดยการคำนวณค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) พบว่า มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้ง 11 ด้าน สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านความดีความชอบ (X_{14}) ด้านลักษณะของเนื้องาน (X_3) ด้านการยอมรับ (X_2) ด้านเงื่อนไขการทำงาน (X_{10}) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร (X_9) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_{12}) ด้านการบริหารและการจัดการ (X_7) ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ (X_4) ด้านความยุติธรรม (X_{13}) ด้านความก้าวหน้า (X_5) และด้านสถานะทางสังคม (X_6) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.855 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.730 สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 72.2 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.251 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.762 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y' = 0.762 + 0.224 (X_{14}) + 0.264 (X_3) + 0.318 (X_2) + 0.092 (X_{10}) + -0.203 (X_9) + 0.112 (X_{12}) + 0.158 (X_7) + -0.154 (X_4) + 0.065 (X_{13}) + -0.116 (X_5) + 0.076 (X_6)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z' = 0.320 (X_{14}) + 0.321 (X_3) + 0.397 (X_2) + 0.128 (X_{10}) + -0.284 (X_9) + 0.129 (X_{12}) + 0.193 (X_7) + -0.123 (X_4) + 0.112 (X_{13}) + -0.146 (X_5) + 0.082 (X_6)$$

จากผลการวิจัย พบว่า ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.730 อาจเป็นเพราะการวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดล (ศาลายา) จึงอาจมีความคลาดเคลื่อนทั้งตัวของข้อคำถามและตัวของผู้ตอบ

แบบสอบถาม และมีอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ยังไม่ได้สอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว ปรากฏ ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรด้านความดีความชอบ (X_{14}) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.320 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

2. ถ้าตัวแปรด้านลักษณะของเนื้องาน (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.321 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

3. ถ้าตัวแปรด้านการยอมรับ (X_2) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.397 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

4. ถ้าตัวแปรด้านเงื่อนไขการงาน (X_{10}) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.128 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

5. ถ้าตัวแปรด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร (X_9) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น -0.284 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

6. ถ้าตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_{12}) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.129 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

7. ถ้าตัวแปรด้านการบริหารและการจัดการ (X_7) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.193 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

8. ถ้าตัวแปรด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น -0.123 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

9. ถ้าตัวแปรด้านความยุติธรรม (X_{13}) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

10. ถ้าตัวแปรด้านความก้าวหน้า (X_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น -0.146 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

11. ถ้าตัวแปรด้านสถานะทางสังคม (X_6) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.082 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาร่างเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความดีความชอบ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านการยอมรับ ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านความรับ

ผิดชอบที่ได้รับ ด้านความยุติธรรม ด้านความก้าวหน้า และด้านสถานะทางสังคม ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มี 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำผลการวิเคราะห์ไปหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 คะแนน) และพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านสถานะทางสังคม ด้านการยอมรับ และด้านลักษณะของเนื้องาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.73, 3.53, 3.52 และ 3.47 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07 คะแนน) และ 2) ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงื่อนไขการงาน ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านความดีความชอบ ด้านผู้บริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.69, 3.65, 3.56, 3.50, 3.49 และ 3.47 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40 คะแนน) เนื่องจากระบบดูแลความก้าวหน้าแม้ว่าจะมีความชัดเจน แต่มีขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งมีความซับซ้อน อีกทั้งรูปแบบของผลงานมีเกณฑ์กำหนดไว้ในระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่มีความรู้ และไม่ชำนาญการทำงานวิจัย จึงหมดกำลังใจในการพัฒนางาน ทำให้มีผู้ปฏิบัติงานเข้าสู่ตำแหน่งได้น้อย อีกทั้งระบบการเลื่อนเงินเดือนยังขาดความยุติธรรมไม่พิจารณาจากผลงานโดยแท้จริง และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สามารถนำไปใช้วัดคุณค่าได้จริง โดยเฉพาะการประเมินสมรรถนะหลัก หรือ Competency

ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับบุคคลและระดับหมู่คณะ เสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้การควบคุมการดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรม เกื้อกูลและจงใจให้สมาชิกในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์ ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดศรัทธาและความเชื่อมั่น ในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุข สุขกาย สุขใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์ (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านสถานะทางสังคม ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน และด้านความดีความชอบ ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความยุติธรรม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านผู้บริหาร และด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.94, 3.77 และ 3.59 คะแนน ตามลำดับ) เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นผลรวมที่เกิดขึ้นจากสภาวะจิต คือ ความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจ ความรู้สึกผูกพันทางด้านการคงอยู่ และ

ความรู้สึกผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน ดังนั้น องค์การควรพยายามรักษาผู้ปฏิบัติงานของตนไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและเพื่อจะได้ลงทุนในด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า และควรหาวิธีการเชิดชู ยกย่อง ให้รางวัล โบนัส ตำแหน่ง กับผู้มีความรู้ความสามารถ และแสดงการยกย่องในวันสำคัญของหน่วยงาน โดยไม่มีการแบ่งชนชั้น และเมื่อมีโอกาสควรยกย่องเป็นแบบอย่างให้กับผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ หรือหาโอกาสให้ผู้ประสบความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งนับเป็นการลงทุนที่ไม่สูงมากนัก แต่ยังผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรรัตน์ เป้นเมือง (2550) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานธนาคารออมสิน ภาค 9 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ได้ง่ายกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากและมีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา และสถานภาพของบุคลากรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่าง เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดล มีภาระงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษา

พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ($r = 0.758$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมอุทิศตนเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรก็จะลดน้อยลงไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวาเลนไทน์ กอดคิน และลูซโร (Valentne, Godkin and Luecero, 2002) ที่ได้ศึกษาจริยธรรมกับความผูกพันและความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ค่านิยมทางจริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

5. ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ผลการทดสอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถร่วมพยากรณ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านความดีความชอบ ด้านลักษณะของเนื้องาน

ด้านการยอมรับ ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความยุติธรรม ด้านความก้าวหน้า และด้านสถานะทางสังคม ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.855 ค่าประสิทธิภาพการทำงาน (R²) เท่ากับ 0.730 หมายความว่า สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 72.2 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.251 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.762 เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากการปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าตอบแทน ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดจากการที่องค์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดี การกำหนดลักษณะขอบเขตงานที่ชัดเจน จะทำให้องค์กรสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน นำมาซึ่งความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และหางานที่ได้รับประสบผลสำเร็จ แน่นอนว่าจะเกิดสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงานและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรพิจารณาด้านการบริหาร การบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตรวจสอบการแก้ไขและปรับปรุง รวมถึงการสร้างภาวะผู้นำและอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ และสามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานให้มีระดับที่สูงขึ้น และควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือน

คำตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านสถานะทางสังคม ด้านการยอมรับ และด้านลักษณะของเนื้องาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การโดยรวมไว้ได้

3. ผู้บริหารควรเพิ่มการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างเสรี เพื่อเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพส่งผลกระทบต่อองค์การ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ผลการดำเนินงาน หรือผลงานต่าง ๆ ขององค์การให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงการบริหารและการจัดการและการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การอย่างเปิดเผยและโปร่งใส ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การด้วย

4. ผู้บริหารควรเสริมสร้างและให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่หากการบริหารและการจัดการ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้บริหาร รวมถึงวัฒนธรรมขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าไม่มีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย ก็อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติ

งานไม่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป หรือหากยังคงปฏิบัติงานอยู่ ก็อาจส่งผลถึงคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรทำความเข้าใจชี้แจงและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสื่อสารทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้รับทราบอย่างทั่วถึง

5. ผู้บริหารควรพิจารณาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรให้มากที่สุด เช่น การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการบริหาร และการจัดการองค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กันเพิ่มมากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนา

1. องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน เช่น การปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และตามวุฒิการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน

2. องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย และมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาความรู้และความคิดสร้างสรรค์

3. องค์กรควรยกย่อง และชมเชยผู้ปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับ และให้เป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

4. องค์กรควรให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและสะดวกในการปฏิบัติงาน

5. ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในเรื่องการปฏิบัติงาน และมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. เพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการสังสรรค์ตามโอกาส และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น และไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกกันภายในองค์กร
7. องค์กรควรมีวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และจัดโครงสร้างการบริหารต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน
8. ผู้ปฏิบัติงานควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยไม่ต้องขอรับคำแนะนำ สามารถตัดสินใจ หรือมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง
9. องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้เป็นระบบ และมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการองค์กร
10. องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับความรู้อื่น ๆ เพิ่มเติม มีเกณฑ์ความยุติธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ ที่สนใจด้วยตนเอง โดยองค์กรไม่มีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบอยู่เสมอ
11. องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนหน้าที่การทำงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และยกระดับผู้ปฏิบัติงานให้มีเกียรติและชื่อเสียงในองค์กร
12. องค์กรควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้งานนั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบ แต่ก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ และเกิดความมั่นใจในการตัดสินใจที่มาปฏิบัติงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยจึงไม่สามารถอ้างอิงครอบคลุมทั่วทั้งมหาวิทยาลัยมหิดล ดังนั้น ผู้สนใจที่จะวิจัยครั้งต่อไป อาจวิจัยโดยศึกษาจากประชากรวิทยาเขตพญาไท วิทยาเขตบางกอกน้อย หรือวิจัยครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัยมหิดล หรือองค์การอื่นที่แตกต่างกันออกไป

2. ควรมีการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น การวิจัยเชิงเปรียบเทียบ กับองค์การต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดล การหาความสัมพันธ์เพื่อการทำนายพฤติกรรม การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบผสม (Mixed Method)

3. ควรมีการวิจัยกับตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เช่น คุณภาพชีวิต ความสุขในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จิระชัย ยมเกิด. (2549). **ความผูกพันของพนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). **ทฤษฎีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : เอกพิมพ์ไทย.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). **การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล**. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฉันทนา งามบุญฤทธิ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม้อัดไทย จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ณรัตน์ แป้นเมือง. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร
ออมสิน ภาค 9. การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติ
งานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1
องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2544). ทฤษฎีแรงจูงใจ.
พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยพัฒนาพานิช.

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย
SPSS. กรุงเทพมหานคร : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). จะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์กรเพื่อ
การดำรงรักษาไว้ได้อย่างไร?. วารสาร For Quality. 12(13) :
กรุงเทพมหานคร.

นรา สมประสงค์. (2536). ทฤษฎีและแนวคิดในการบริหารการศึกษา.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ :
จามจุรีโปรดักส์.

ผ่องพรรณ ตัญยมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์. (2541). การออกแบบการ
วิจัย ประชาชน. : กรุงเทพมหานคร.

ประวิทย์ เอรารวรรณ. (2545). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร :
ดอกหญ้าวิชาการ.

พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.
กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ส.

พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2530). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : กิ่งจันทร์การพิมพ์.

332 มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). สารจากอธิการบดี, มหาวิทยาลัยมหิดลใน
ปัจจุบัน. สืบค้นวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2561 จาก [https://mahidol.
ac.th/th/welcome/](https://mahidol.ac.th/th/welcome/)

ยังยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : BK.Booknet.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.
พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.

ลักขณา สรวิวัฒน์. (2539). จิตวิทยาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.

วิภาพร มานพสุข. (2543). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ด ยูเคชั่น.

สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สุพาณี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2551). **เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- Cronbach, Lee J. (1984). **Essential of Psychological Testing**. 2nd ed., New York : Harper and Row.
- Ferguson, George A. (1981). **Statistical Analysis in Psychology and Education**. 3rd New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mowday, R.T., Steers R.M. and Porter, L.W. (1979), “The Measurement of Organizational Commitment,” **Journal of Vocational Behavior**. 14 (2) : 113.
- Steers, R.M. (1977). “Antecedents and Outcome of Organization Commitment,” **Administrative Science Quarterly**, 35 (5) : 3–60.
- Steers, R.M. and Lyman, W.P. (1979). **Motivation and Work Behavior**. 2nd ed. New York : McGraw – Hill.
- Steers, R.M. (1983). **Introduction of Organization Behavior**. 2nd ed. Scott : Foreman.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York : McGraw - Hill.
- Steers, R.M. (1991). **Introduction Organization Behavior**. 4th ed. New York : Harper Collins.
- Valentne, S., Godkin, L. and Lucero, M. (2002). **Ethieal Context, Organizational Commitment and Person Organizational Fit**. (Online). Available : <http://www.proquest.umi.com/>.
- Vroom, V.H. (1970). **Management and Motivation**. Baltimore : Penguin.