แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Work incentives that affect organizational engagement of Suan Sunandha Rajabhat University personnel

มณีรัตน์ ทองโอน
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ
Maneerat Thong-on
E-mail: 6214060049@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 327 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This research aims to 1) study the organizational commitment of Suan Sunandha Rajabhat University personnel 2) to compare the organizational engagement of Suan Sunandha Rajabhat University personnel classified by gender, age, educational level. Monthly income 3) To study the motivation of work that affects the organizational commitment of Suan Sunandha Rajabhat University personnel.

The sample group used in this research was 327 personnel at Suan Sunandha Rajabhat University using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested for comparison. The t-test was used to test the hypothesis using one-way ANOVA statistic. If differences were found, they were compared individually. Using LSD method and multiple regression statistics.

The hypothesis testing results showed that 1) Suan Sunandha Rajabhat University personnel with personal factors classified by sex, age, education level. Monthly income and the duration of work in the organization Different organizations have different ties to the organization 2) motivation for work success in work. The progress of work to be respected Salary, compensation and benefits Affect the organizational engagement of personnel in Suan Sunandha Rajabhat University.

Keyword: Work motivation, commitment to the organization

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้ที่อำนวยประโยชน์และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร องค์กรจึงต้องใช้บุคลากรจำนวนมากในหลากหลายหน้าที่เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการ ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นองค์กรต้องมีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมากเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้พนักงานแสดงออกถึงการกระทำที่ตั้งใจทำงานมากขึ้น โดยตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กร จึงเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นานเพราะความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรจึงสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยเชื่อว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นปัจจัย

ที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการในการพัฒนาการบริหาร เพื่อการวางนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ทำให้เกิดความตั้งใจทุ่มเททั้งกาย ทั้งกำลังใจ และมีความจงรักภักดีให้กับการทำงาน โดยจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 1,779 คน (ที่มา: กองบริหารงานบุคคล ณ มีนาคม 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 327 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ด้านแรงจูงในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและ เป็นแนวในทางในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และโครงการต่าง ๆ ในการปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

3. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปเสนอต่อผู้บริหารของหน่วยงาน โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

McClelland. (1961). อ้างในจุไรรัตน์ อนุพันธ์. (2562). เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคมแต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมโดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กมีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นคำติชมเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอานาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์ การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษา

ความสัมพันธ์ อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

Frederick Herzberg. (1959). ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ โดยศึกษาถึงทรรศนะคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น

Walton. (1973). ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นการที่บุคคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่ดีขึ้นและสูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

สเตียร์ Steers. (1977). อ้างในโสมย์สิรี มูลทองทิพย์. (2556). ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ. (2562). ได้อธิบายไว้ว่าด้านเงินเดือนหรือรายได้ หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้ที่รับเป็นประจำมีความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ ได้รับค่าตอบแทนที่เกิดจากกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมมีรายได้ที่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว ได้รับสวัสดิการ เช่น กองทุนสวัสดิการเงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ อย่างเหมาะสม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers. (1977). อ้างในสุกัญญา จันทรมณี. (2557). กล่าวไว้ว่า ในความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรด้วยความเต็มใจความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2556). ได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงควมสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร แสดงออกในรูปแบบของบุคลากรโดยการยินดีที่จะมีส่วนร่วมและอยากเป็นสมาชิกขององค์กร และไม่อยากออกจากองค์กร อยากอยู่กับองค์กรตลอด เปรียบเสมือนองค์กรเป็นบ้านหลังที่สอง โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 แบบ คือ

1. ความผูกพันอย่าง คือ พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ เช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กรหรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กรโดยมีความสอดคล้องกัน ซึ่งความสัมพันธ์หรือความผูพันต่อองค์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Steers. (1977). อ้างในสุนันท์ ปิ่นทอง, นันทิยา น้อยจันทร์. (2559). ได้สรุปผลการวิเคราะห์ทั้งของตนเองในปี ค.ศ. 1976 และของ Buchanan ในปี ค.ศ. 1974 พบว่า

มีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษาบุคลากรไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน

วิวัฒน์ แสงเพ็ชร. (2560). ได้ให้ความหมายกเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ในองกรค์บุคลากรมีอายุมากเท่าไรก็จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

งานวิจัยที่กี่ยวข้อง

สุกัญญา จันทรมณี. (2557). ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.13 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรรวมมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.17 และพบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ดวงพร โพธิ์สร, เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2558). ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงที่สุดส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

สุนันท์ ปิ่นทอง, นันทิยา น้อยจันทร์. (2559). ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีความผูกพันสูงสุดลงมา ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

วิธีดำเนินการวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวมรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในคณะ และหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 1,779 คน (ที่มา : กองบริหารงานบุคคลประจำปี 2563)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Yamane. (1973). โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น เลือกการสุ่มแบบเจาะจง

เครื่องมือใช้ในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ มีทั้งคำถามปลายปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบและคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 5 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยเห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 3 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้เนินการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญลภา กุลสรัสพร, ทศพร มะหะหมัด. (2562). ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดอยู่ในระดับสูงมาก Mow day et al. (1982) อ้างใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). พบว่า ความผูกพันต่อองค์เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่สถานะที่ดีขึ้น

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศศิธร แสงส่อง. (2559). ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีที แอนด์ เค ลอนครี เซอร์วิช จำกัด พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร โดยที่เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมีประสิทธิภาพและความสามารถทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หลักทอง. (2557). ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดลพบุรี พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีอายุต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าอายุมีผลต่อความผูกพันธ์ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของปุญชรัสมิ์ สังข์เอี่ยม. (2559). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสถานบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มี อายุ ที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเชลท อ้างในอนันต์ ธนา สามพุ่มพวง. (2558). ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย

2.3 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hrebiniak อ้างถึงในโสมย์สิรี มูลทองทิพย์. (2556). ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์แบบผูกพันต่อองค์กร คนที่มีการศึกษาต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์การสูง และเมื่อองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันกับองค์การน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา จันทรมณี. (2559). ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโศรตี โชคคุณะวัฒนา. (2558). พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง มีแรงจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์ต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทร์งาม. (2559). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า รายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงจะมีความรู้สึกว่ามั่นคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์การมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้

2.5 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลิตา จันทร์งาม. (2559). ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า ระยะเวลาการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ Hall et al. (1972). อ้างใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาธอลิค และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบเดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

3.1 แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรได้ให้ความสำคัญกับเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุ่นเทศ. (2562). ได้กล่าวไว้ว่าบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ สิ่งที่องค์กรควรตอบแทนกลับให้แก่บุคลากรนั้นก็คือ การให้สวัสดิการที่ดี องค์กรที่มีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปบุคลากรมักจะนึกถึงเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการที่ดีนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยเชิงบวกต่อบุคลากรทำให้บุคลากรที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงานรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Judge et al. (1995). ให้ความหมายว่าความสำเร็จในอาชีพ คือ ผลบวกทางจิตใจและผลสำเร็จของงาน ร่วมกับประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากการทำงาน ทั้งยังเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายในการประกอบอาชีพของแต่ละบุคคลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล. (2563). ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเคโลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากช่วยให้พนักงานสามารถแรงความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่องานที่สำคัญที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญาภรณ์ เต็งพานิชกล. (2558). ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค พบว่า บุคลากรที่มีความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น คือบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3.3 แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าถ้าบุคลากรทราบได้ถึงแนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน. (2556). พบว่าพนักงานในองค์กรควรมีการพัฒนาตนเอง องค์กรที่ดีจะต้องมีช่องทางและตำแหน่งงานที่จะเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพให้มีการพัฒนาควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นการประเมินศักยภาพของโดยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าในงานส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ครั้งนี้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารในการพัฒนาองค์กรในการแรงจูงใจบุคลากรและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรและทรัพยากรบุคคลในอนาคต ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศของบุคลากร เพราะด้วยปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับเพศที่เปลี่ยนไปทำให้เพศชายและเพศหญิงอาจจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่หมือนกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรให้ความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านอายุของบุคลากรเพราะอาจเนื่องจากบุคลากรส่วนมากอาจเป็นข้าราชการ จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีด้านระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสาคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคลากร เพราะการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีวิธีคิด ทัศนคติการดำรงชีวิตประจำวัน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีแตกต่างกันออกไปด้วย

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากร บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย ระดับแรงจูงใจในการทำงานอาจจะมีน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้มาก ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับฐานเงินค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่บุคลากรทำอยู่ในองค์กร

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านระยะเวลาในการทำงานของบุคลากร เพราะอาจจะเนื่องด้วยปัจจุบันความสำคัญของด้านระยะเวลาการทำงานในองค์กรได้เปลี่ยนไป ไม่ว่าบุคลากร จะมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในองค์กรมากหรือน้อย ส่งผลทำให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้นองค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนเฉพาะเจาะจง ท้าทาย น่าสนใจและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ การกำหนดเป้าหมายเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจพนักงานในการทำงาน โดยที่เป้าหมายนั้นควรได้มาจากการมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เพื่อที่จะทำให้

พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ผูกพันกับเป้าหมาย เต็มใจในการทำงาน รับผิดชอบงานและพยายามดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้นองค์กรควรตระหนักและยอมรับสต่อบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้กำลังใจกับพนักงานด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้น องค์กรควรมีการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ผลักดันและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม ส่งเสริมทางด้านการศึกษา

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้นองค์กรควรกระตุ้นให้บุคลากรทำงานกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความเป็นกันเองกับบุคลากร ใช้วิธีการบริหารและจัดกิจกรรมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจกัน ลดความบาดหมางแตกแยก สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้น องค์กรควรมีการพิจารณาในเรื่องอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนให้เหมะสมกับคุณสมบัติ ระดับการศึกษา ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน หรืองานด้านที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร องค์กรควรมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจนเพื่อให้คุณค่าแก่บุคลากร โดยให้ความสำคัญในการพูดคุยเกี่ยวกับงานของบุคลากรแต่ละฝ่าย ควรส่งเสริมค่านิยมในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจอย่างแท้จริงส่งผลให้บุคลากรแสดงต่อองค์กรในทางที่ดี

2. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งบางครั้งการจูงใจโดยไม่ใช้เงินอาจจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า เช่น การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคง และเสริมแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อไม่ให้บุคลากรมีความรู้สึกเบื่อหน่าย แม้ว่าการทำงานจะพบกับอุปสรรค หรือปัญหาต่าง ๆ มากมาย

3. ด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร องค์กรควรเสริมสร้างความสามัคคี และเสริมสร้างความรักต่อองค์ให้มากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานได้พบปะสังสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรมากยิ่งขึ้น ให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาพนักงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

3. ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรโดยนำปัจจัยที่พบว่ามีความแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่องค์การได้มีการนำผลการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

พัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล, วิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2563.

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกลุ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไฮเออร์ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จากัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสานักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศศิธร แสงส่อง. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีที แอนด์ เค ลอนครี เซอร์วิช จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนันท์ ปิ่นทอง, นันทิยา น้อยจันทร์. (2559). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly.

Herzberg, F.B. Mausner & Snyderman. B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons.

McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand.

Steers, M. R. (1977). Organizational Effectiveness: A Behavioral View. California: Goodyear Publishing.

Walton, R. E. (1975). Improving the quality of work life. Harvard Business Review.