



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION FACTORS AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNAL IN
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

พนมขวัญ ปรีเสม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

พนมขวัญ ปรีเสม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION FACTORS AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNAL IN
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

PHANOMKWAN PREESEM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE
OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP
ACADEMIC YEAR 2022
COPYRIGHT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
โดย	พนมขวัญ ปรีเสม
สาขาวิชา	-
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

Independent study	The relationship between work motivation factors and organization commitment of personal in Rajamangala University of Technology Krungthep
Author	Phanomkwan Preesem
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam

Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Krungthep approved this Independent study as partial fulfillment of the requirement for the master degree of Business Administration.

.....Dean of Faculty of Business Administration
(Assistant Professor Dr. Kittipong Sophonthummapharn)

Examination Committee

.....Examination Committee Chairperson
(Assistant Professor Dr. Hathaikorn Panngum)

.....Committee
(Assistant Professor Dr. Pilapan Phonarin)

.....Committee and Advisor
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษา จึงใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ให้คำแนะนำรวมทั้งข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

และสุดท้ายขอขอบพระคุณ บุคคลในครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจสนับสนุน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ และปรารถนาดีต่อผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกท่าน และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณประโยชน์ใดพึงจะเกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทีแด่บิดามารดา และบูรพาจารย์คณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

พนมขวัญ ปรีเสม

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
โดย	พนมขวัญ ปรีเสมอ
สาขาวิชา	-
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 306 คน ได้แบบสอบถามที่เป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 80.71 จากจำนวนประชากรทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านคุณลักษณะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และบุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และบุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศ สถานภาพ สมรส อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น

เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจในการทำงาน/ ความผูกพันองค์กร/ บุคลากรสายงานสนับสนุน



Independent study	The relationship between work motivation factors and organization commitment of personal in rajamangala university of technology krungthep
Author	Miss Phanomkwan Preesem
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam
Academic Year	2022

Abstract

This study aims to study the opinion on the workplace motivation and the commitment to the organization. The samples were selected from the support personnel of Rajamangala University of Technology Krungthep. They were classified by demographic, workplace motivation and the commitment to the organization. The questionnaires were sent to 306 target contacts, 247 of them have respond for this study. The response rate is 80.71%. The statistic tools used in the data analysis consisted of percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

From the study, it was found that the subjects have high level of overall motivation factor, success in work, responsibility, type of works, supporting factors, career stability, working environment, compensation, commitment to the organization, loyalty and the value of the organization. The hypothesis test show that subjects with different gender, marriage status, age, income and work experience have different opinion on motivation and supporting factors. The subjects with different work experience have different level of commitment to the organization. Opinions on work motivation were related to the commitment of the organization.

Keywords : Work Motivation Factors/ Corporate Engagement/ Support Personnel

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
Abstract	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4 สมมติฐานในการวิจัย	5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 ทฤษฎีสำหรับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	19
2.3 ข้อมูลและประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	29
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
3.4 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.2 ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
4.3 ผลการศึกษาปัจจัยมุ่งในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	58
4.4 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	65
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	68
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
5.1 สรุปผลการศึกษา	110
5.2 อภิปรายผล	114
5.3 ข้อเสนอแนะ	119
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ	128
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาและแบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	131
ภาคผนวก ค ผลประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)	139
ภาคผนวก ง ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)	146
ภาคผนวก จ หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ	148
ประวัติผู้วิจัย	152

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขผู้ปฏิบัติงานทำ จำแนกตามอาชีพ	3
ตารางที่ 1.2 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	7
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGragor)	14
ตารางที่ 2.2 จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี 2560	31
ตารางที่ 2.3 จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี 2560	31
ตารางที่ 2.4 แสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน	32
ตารางที่ 2.5 แสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน	34
ตารางที่ 2.6 แสดงจำนวนบุคลากรสายงานสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งงาน	35
ตารางที่ 2.7 จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ลาออกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2560	36
ตารางที่ 2.8 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	49
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน	52
ตารางที่ 3.3 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	54
ตารางที่ 4.1 ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	59
ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	62
ตารางที่ 4.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	65
ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ	69
ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถาน ภาพสมรส	71
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพ สมรส เชิงซ้อน	72
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพ สมรส	74
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ	75
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ เชิงซ้อน	76
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ	76
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ เชิงซ้อน	77
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามระดับ การศึกษา	79
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามระดับ การศึกษา	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	81
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	82
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	83
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	84
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเชิงซ้อน	85
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	86
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานเชิงซ้อน	87
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	87
ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	90
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพสมรส	93
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ	94
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามระดับการศึกษา	95
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามตำแหน่งงาน	96
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	97
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	98
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเชิงซ้อน	99
ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2	102
ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3	104

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 คะแนนเฉลี่ยความสุขผู้มีงานทำ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร โดยถือว่าบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กรให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น งานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือการเอาใจใส่และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร (กรภัทร์เจริญสุข, 2552, หน้า 1) หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงย่อมส่งผลทำให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ความรู้และความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การที่บุคคลจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์กรนั้น (สันติ โกเศศโยธิน, 2554, หน้า 1)

จะเห็นได้ว่า ในองค์กรใด ๆ ก็ตาม การจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง (ณัฏฐา กริทธิธัญ, 2550, หน้า 1-2) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กร ในส่วนของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยภายในที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอ แต่ในส่วนของ การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่มากนัก เพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันตามสภาพของบุคคลนั้น ๆ

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในองค์กรธุรกิจการจ้างมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับความพึงพอใจในการทำงานที่ถูกต้องจะทำงานเต็มเวลา เต็มกำลังความสามารถ และด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต้องการพัฒนาองค์กรของตน

ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความผูกพันต่อองค์กร (รมย์ลี สุวรรณชัยรักษ์, 2550, หน้า 1) ในทางตรงข้าม หากองค์กรใดบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง อันเนื่องมาจากการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัย และไม่เกิดความผูกพันกับองค์กร

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (Keith & Newstrom, 1985, p. 109)

จากการสำรวจความสุขในการทำงานของคนไทยเมื่อปี 2558 โดยกลุ่มสถิติแรงงาน สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า อาชีพที่มีความสุขในการทำงานสูงสุด ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านวิศวกรรม ด้านสุขภาพ ด้านการสอน ด้านธุรกิจ และการบริหาร ด้าน ICT และด้านกฎหมาย สังคมและวัฒนธรรม รองลงมาเป็นอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย และข้าราชการอาวุโส อาชีพผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ อาชีพเสมียน อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร อาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า อาชีพผู้ปฏิบัติการโรงงาน และอาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย มีตามลำดับ (ตารางที่ 1.1) โดยพบว่า ผู้มีงานทำที่มีรายได้เฉลี่ย 40,001 บาทขึ้นไป มีความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 - 40,000 บาท มีรายได้เฉลี่ย 20,001 - 30,000 บาท มีรายได้เฉลี่ย 10,001 - 20,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,001 บาท

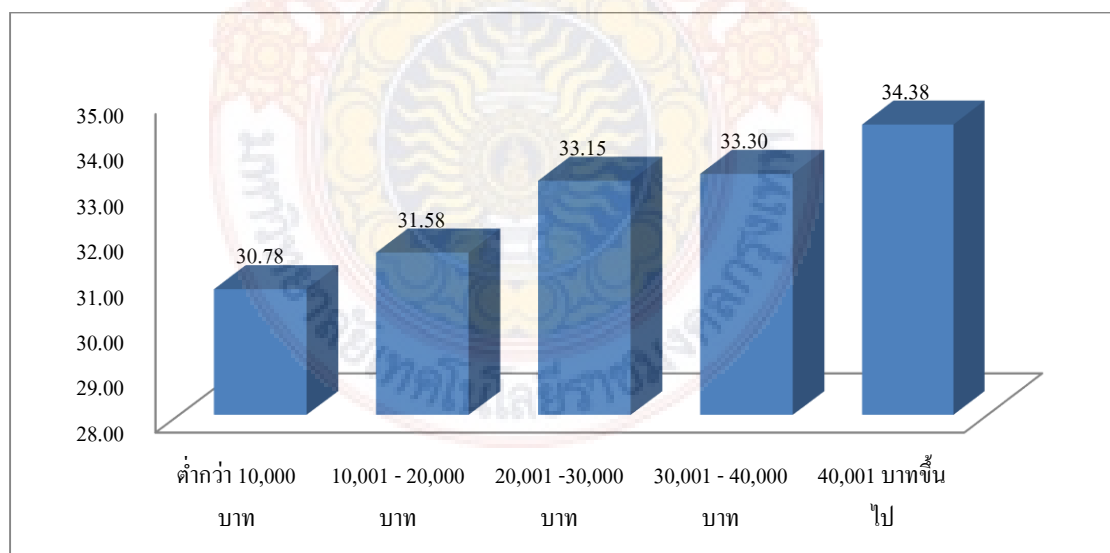
จะเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีลักษณะงานเป็นพนักงานสายสนับสนุน และมีระดับเงินเดือนไม่สูงมากนัก ซึ่งจากการสำรวจที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ประชากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มประชากรที่มีความสุขในระดับกลาง ๆ และพร้อมที่จะแสวงหาที่ทำงานที่ใหม่ที่ทำให้ความสุขได้มากกว่า โดยจากข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561) พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – 2560 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ลาออกไปแล้วจำนวนทั้งสิ้น 67 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในสายสนับสนุน สะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เริ่มประสบปัญหาการขาดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรในสายสนับสนุน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านบุคลากรให้มากขึ้น โดยจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อ

เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด เพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคต

ตารางที่ 1.1 คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ

ลักษณะที่สำคัญทางเศรษฐกิจ	คะแนนความสุขเฉลี่ย
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	33.33
ผู้บัญญัติกฎหมายข้าราชการอาวโส	33.01
ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ	32.56
เสมียน	32.32
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร	31.85
ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	31.35
พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า	31.16
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	30.87
อาชีพชั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย	30.60
รวม	31.70

ที่มา: สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558.



ภาพที่ 1.1 คะแนนเฉลี่ยความสุขผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ที่มา: สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558.

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ ซึ่งการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็น เช่น มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม และมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จะเห็นได้ว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในปัจจุบัน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 107 – 108)

ดังนั้น การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งนี้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรในสังกัดได้อย่างเหมาะสม

1.2 คำถามการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับใด

1.2.2 บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด

1.2.3 บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่

1.2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.3.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.3.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

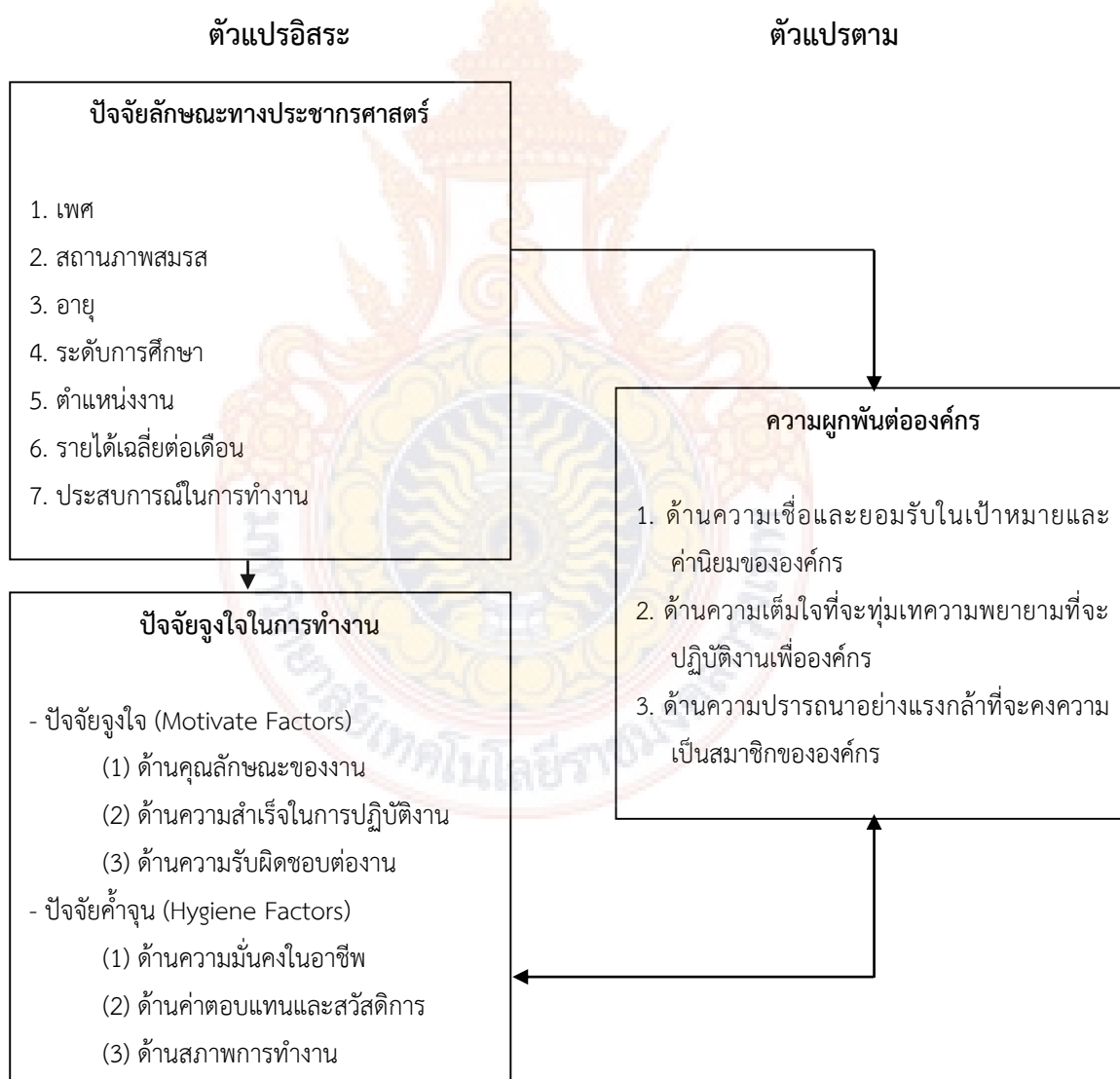
1.4.1 บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.4.2 บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” มีความชัดเจน และครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยจากข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2564) พบว่ามีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนในปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 306 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2564)

ตารางที่ 1.2 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือน	16	5.23
พนักงานมหาวิทยาลัย	199	65.03
พนักงานราชการ	12	3.92
พนักงานเงินรายได้	35	11.44
ลูกจ้างชั่วคราว	44	14.38
รวม	306	100.00

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2564.

ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

- เพศ
- สถานภาพสมรส
- อายุ

- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)
 - (1) ด้านคุณลักษณะของงาน
 - (2) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 - (3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน
- ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
 - (1) ด้านความมั่นคงในอาชีพ
 - (2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - (3) ด้านสภาพการทำงาน

2. ตัวแปรตาม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เริ่มจนเสร็จสิ้นการวิจัย โดยมีระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 3 เดือน หรือตั้งแต่เดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2564

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ผู้วิจัยได้กำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 เพื่อทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจัดทำนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.7.2 เพื่อทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจัดทำนโยบายในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรสายงานสนับสนุน

1.7.3 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำหนดนโยบายด้านบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

1.7.4 เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ใช้กลยุทธ์ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้อย่างเหมาะสม

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายที่ตรงกันในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายและขอบเขตของคำศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางด้านบวกซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาใน 3 ด้าน คือ

- ด้านคุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลกระทำให้สำเร็จลุล่วงตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ตรงตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ สามารถใช้ความคิดเป็นของ

ตนเองในการปฏิบัติงานได้ การปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจทำให้มีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมาย

- ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ การริเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

- ด้านความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน มีอำนาจและมีอิสระในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ สามารถตัดสินใจในสิ่งที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับในขณะที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ

ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงไรก็ตามก็ไม่ใช่สิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากที่เคยทำ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาใน 3 ด้าน คือ

- ด้านความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่า อาชีพที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ได้แก่ ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความพึงพอใจและรู้สึกมั่นใจว่า อาชีพที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง นโยบายและการบริหารของระดับผู้บริหารทำให้องค์กรมีความมั่นคงและความเหมาะสม ทำให้องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคมในปัจจุบัน

- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ได้ตอบแทนจากการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีการเพิ่มเงินเดือนประจำปี มีสวัสดิการด้านค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะในการทำงาน มีผลตอบแทน เงินโบนัสประจำปี และทางองค์กรได้มีสวัสดิการอื่น เช่น เครื่องแบบที่จัดให้ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

- ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวกับการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง สี เสียง ความร้อน ความเย็น ห้องน้ำ ฯลฯ ความเหมาะสมเพียงพอในเรื่องสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับการทำงาน สถานที่ทำงานมีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสถานที่ทำงานมีชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก ที่เหมาะสม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ

และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรคือความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กรและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กรรวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

- ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใดเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป



บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ในครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีสำหรับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลและประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีสำหรับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังแรงจูงใจในการทำงานและทฤษฎีสำหรับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่สนใจศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ และได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นมา โดยมีสาระสำคัญ คือ มนุษย์จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ครอบคลุมทั้งที่มีชีวิตอยู่ และความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ โดยมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นมา ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะเป็นตัวผลักดันในมนุษย์กระทำการในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ มาสโลว์ (Maslow, 1970 p. 40-45) ได้แยกลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มนุษย์จะขาดไม่ได้ ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นความต้องการที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับสูงขึ้นอีก และจะเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยทั้งร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน

ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย ป้องกันให้ตนพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงทรัพย์สินของตนหรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานหรือประกอบอาชีพ การมีบำเหน็จบำนาญมีเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) หมายถึง การต้องการที่เป็นลักษณะนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมหรือเป็นที่ยอมรับในสังคมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นไปด้วย

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องนับถือ ยอมรับ (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ความสามารถ ความต้องการเช่นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังของตัวเอง (Self actualization needs) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำ อยากเป็นสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ ได้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งนั้น ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ มนุษย์จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองในลำดับต้น ๆ มา

จากแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) สามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อบ่งชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่ขึ้นอยู่กับความต้องการระดับต้นถึงระดับสูงสุด ซึ่งเป็นไปอย่างต่อเนื่องจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 5 แต่แนวความคิดนี้ยังมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ เนื่องจาก บุคคลแต่ละคนอาจจะมีความต้องการไม่เป็นไปตามลำดับที่มาสโลว์ (Maslow) เสนอไว้ และลำดับขั้นความสำคัญอาจเหลื่อมล้ำกันหรืออาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่น ช่วงภาวะสงคราม ความต้องการความปลอดภัย อาจจะมีสำคัญมากกว่าความต้องการขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

2.1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้น ๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น ซึ่งทัศนคติของทฤษฎีนี้มาจากหลายบุคคลซึ่งนำโดย วรูม (Vroom), พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter & Lawler)

แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีความคาดหวัง จะคาดคะเนว่าโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างเด่นชัดว่าหากมีความพยายามก็จะ

นำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้นและยังมองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นได้ค่อนข้างสูง ผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่พึงปรารถนา ซึ่งหมายความว่าความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหวังที่ได้รับสิ่งจูงใจ (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ, 2541 : 11 อ้างใน รพีพรรณ สุพรรณพัฒน, 2554, หน้า 16 -17)

2.1.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGragor)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGragor กาญจนา ณ ลำพูน, 2550, หน้า 29-30) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจคนในองค์กรโดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการจูงใจคนมี 2 วิธี คือ

- วิธีเดิม (Tradition) หรือ ทฤษฎี X
- วิธีแบบมนุษย์สัมพันธ์ หรือ ทฤษฎี Y

ทฤษฎีนี้มีสาระสำคัญ คือ ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์แล้วจะเป็นลักษณะดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGragor)

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มีนิสัยขี้เกียจ พยายามหลีกเลี่ยงการทำงานให้มากที่สุด	1. มนุษย์มีพื้นฐานแล้ว สามารถพัฒนาได้ มีความรับผิดชอบงานได้ มีจิตใจที่ควบคุมตนเองได้ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่ประสงค์จะรับผิดชอบงาน เป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ	2. มนุษย์จะไม่เฉื่อยชา และสามารถกำกับตัวเองได้ มีความคิดสร้างสรรค์ ในงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ทั้งในการยกย่องนับถือและการให้ชื่อเสียงเกียรติยศ
3. มนุษย์มีความเห็นแก่ตัว ไม่ยินดียินร้ายกับความต้องการขององค์กรและส่วนร่วมหนึ่งขององค์กร	3. มนุษย์มีความพยายามในการจัดสภาพของบุคคลและมีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานจะกลายเป็นสิ่งเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร
4. มนุษย์มีนิสัยไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง	
5. มนุษย์ไม่ฉลาดนัก มักถูกหลอกง่าย	

ที่มา: กาญจนา ณ ลำพูน, 2550, หน้า 30.

แนวความคิดในทฤษฎี X จะต้องใช้วิธีจูงใจและปฏิบัติ ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการต้องเป็นผู้จัดส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์กรทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน และวัสดุเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ
2. ฝ่ายจัดการมีหน้าที่ควบคุมการใช้วิธีการจูงใจ และปรับพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
3. ฝ่ายจัดการจะต้องทำการควบคุมคนงานหรือพนักงานอย่างใกล้ชิด มิฉะนั้นคนงานจะขี้เกียจทำงาน ไม่กระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ และชอบให้มีการกำกับสั่งการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีการจูงใจที่เหมาะสม คือ การใช้การจูงใจแบบการให้รางวัลและการลงโทษ

การจูงใจตามหลักของทฤษฎี X จะสามารถตอบสนองได้เฉพาะในระดับความต้องการทางกายภาพ (ขั้นที่ 1 ของมาสโลว์ (Maslow) และความต้องการความปลอดภัยเท่านั้น (ขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ (Maslow) เพราะคนส่วนใหญ่ต้องการการการถูกควบคุมและต้องการบังคับบัญชา เพื่อให้ได้ทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

แนวความคิดในทฤษฎี Y จะมีวิธีการจูงใจและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคือ กำกับสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความคิดริเริ่มและจะนำไปสู่ความเบื่อหน่ายต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กรได้

แนวความคิดในทฤษฎี Y จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างอิสระ โดยผู้บังคับบัญชาจะเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุน ชี้แนะและอำนวยความสะดวกเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อนำเอาแนวความคิดของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGragor) มาประยุกต์กับแนวความคิดของตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) แล้วอาจกล่าวได้ว่า วิธีการจูงใจคนนั้น ตามทฤษฎี X จะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นต้น ส่วนแบบทฤษฎี Y จะสามารถตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นสูง เพราะต้องอาศัยกลยุทธ์ในการจูงใจ

2.1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน อะไรที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่เขา กำลังทำอยู่ พร้อมทั้งบอกเหตุผลประกอบด้วย ความคิดเห็นของคนทั่วไปคิดว่าเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทน หรือค่าแรงที่เป็นธรรม ได้รับประโยชน์ที่น่าพึงพอใจ มีโอกาสจะเจริญก้าวหน้า เขาก็จะมีความพึงพอใจ และในทางตรงข้ามหากเขาไม่ได้รับในสิ่งเหล่านี้เขาก็จะไม่พอใจ จึงทำให้เชื่อกันว่าความพอใจและไม่พอใจเกิดจากสิ่งเดียวกัน เช่น ถ้าคนงานได้รับเงินเดือนสูงเขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าเขาได้รับเงินเดือนต่ำเขาก็จะเกิดความรู้สึก

ไม่พอใจในการทำงาน แต่ผลจากการวิจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ปรากฏว่าความพอใจและไม่พอใจหาได้เกิดจากสิ่งเดียวกันไม่ แต่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) คือ มีปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานที่ทำซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีปัจจัยที่ว่านี้อยู่ก็ได้หมายความว่าคนทำงานจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ องค์ประกอบของปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุดเพราะเมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับความยกย่องนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ทำงานได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวนี้นักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะงาน (Nature of Work) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจสอบควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงไรก็ตามก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเคยทำ ตัวอย่างปัจจัยค้ำจุนที่กล่าวมานี้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจระหว่างบุคลากรในองค์กร ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีอคติลำเอียงและขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervision) ได้แก่ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาของตนได้ เพราะผู้บังคับบัญชาวางตนไม่ยอมให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำด้วย

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงานไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) คือ การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอาตัวรอดโดยการหักมุมเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชามิยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.7 เงินเดือน (Salary) หรือเงินค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมตลอดถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือได้รับค่าจ้างซ้ำเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับคนใหม่ แตกต่างกันอย่างน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายเป็นความไม่พอใจในการทำงานไปในที่สุด

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานว่ามีความมั่นคง หรือไม่มั่นคงเพียงใด เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงของหน่วยงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.11 ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

เฮอส์เบอร์ก (Herzberg) มีความเห็นว่าสิ่งที่ตรงข้ามกับความพึงพอใจ (Satisfaction) ไม่ใช่ความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) การขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจออกไปได้ไม่จำเป็นว่าจะทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาแทนที่เป็นแต่เพียงทำให้เป็นกลาง คือ ยังยินดีที่จะทำงานต่อไปตามความคิดเห็นนี้เป็นความเห็นว่าสิ่งที่ตรงข้ามกับความพึงพอใจ คือ ไม่มีความพึงพอใจ (No dissatisfaction) และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พึงพอใจ คือ ไม่มีความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction) ทฤษฎีสองปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

โดยปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นสิ่งป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายและความท้อถอยไม่ยอมทำงาน

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เฮอส์เบอร์ก, เมอส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959) เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) เฮอส์เบอร์ก (Herzberg) อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านคุณลักษณะของงาน
- 1.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ด้านความรับผิดชอบต่องาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เฮอส์เบอร์ก (Herzberg) อธิบายว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.3 ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของเฮอส์เบอร์ก (Herzberg) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่างความไม่พึงพอใจ กับ ความไม่พึงพอใจ ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานใดผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานก็ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฮอส์เบอร์ก (Herzberg) เชื่อว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 แนวคือ

2.2.1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2.2.2 แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบ ความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย ไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่าง ถ้วนถี่แล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็น แนวคิดนี้คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Side Bet) ของ ฮอวาร์ด เอส. เบเคอร์ (Howard S. Becker) ซึ่งสรุปได้ ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบ ชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขา ลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

2.2.3. แนวความคิดทางด้านการผูกพันหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมา จากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความ ผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนว คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้ง องค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวความคิดทั้ง 3 แนวต่างกันตรงที่ว่า

แนวคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามี ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

แนวคิดที่สองมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสีย ผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป

แนวความคิดที่สามมองว่า ความผูกพันต่อองค์กร เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็น สิ่งที่เขาควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม

มาร์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สรุปได้ว่า ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพ่วงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้า ซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) อัตราการเข้าออกจากรางานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมี

การแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไมโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดี (loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

2. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของบุคคลมากขึ้น ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และส่งผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลโดยพฤติกรรมต่างๆ ย่อมเกิดจากความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ อันเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพ และบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

บัคซานแมน (Buchanan, n.d., 2533) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กรคือ ให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากขึ้น

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

สตีแยร์ส (Steers, 1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทัศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

โมว์เดย์ และคณะ (Mowday et all, 1982) อธิบายว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร มีความสุขในการทำงาน

พอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Porter and Steers, 1983) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผนมีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

- 1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสร้างสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชวณปัญญา ปัญหาเรื่องเชวณปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชวณปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชวณปัญญาระดับสูงแต่งงานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่ง พบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์รวมความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.1 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.2 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.3 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกันช่วยในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่

คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

2.5 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.6 โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยี่ยวยาโรคไม่พอใจงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่ พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใญ่น้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษา พบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุม สั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์ และสภาพการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวนสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กรได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์ และสตีล (Porter & Smith) (อ้างใน ออลแดง และคูซุฮารา (Aldag & Kuzuhara), 2002) แนวคิดของมอว์เดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) และแนวคิดของอเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993) เป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และกำหนดปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของสเตียร์ส (Steers, 1977) แนวคิดของมอว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982) แนวคิดของพอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Porter and Steers, 1983) และแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสพการณ์ในงาน และคุณลักษณะโครงสร้าง)

2.3 ข้อมูลและประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559) เป็นมหาวิทยาลัยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 เป็นสถาบันอุดมศึกษาสายอาชีพ เปิดสอนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และมีรากฐานมาจากการหลอมรวมตัวกันของสถาบันการศึกษาสายอาชีพที่มีชื่อเสียงและประวัติศาสตร์มาอย่างยาวนาน 3 แห่งคือ

1. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพระนครใต้ หรือการช่างสตรีพระนครใต้
2. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ หรือวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพฯ
3. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจึงนับว่าเป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ทางวิชาการ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสายวิชาชีพที่ครบวงจรใน 3 กลุ่มความรู้คือ

1. กลุ่มการบริหารจัดการ (Management)
2. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Economy Industry)
3. กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ (Engineering)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และปริญญาเอก ใน 7 คณะ และ 1 วิทยาลัย ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยนานาชาติ
2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ค่านิยมหลัก

ตลอดระยะเวลา 1 ทศวรรษ ของการยกระดับเป็นมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559) ได้มีการวางรากฐานการพัฒนาบุคลากร ทั้งอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและมีความเป็นมาตรฐานสากล เพื่อตอกย้ำภารกิจของมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่รู้ทฤษฎี เก่งปฏิบัติ และมีความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นและเข้มข้น

อยู่ในสายเลือดของชาวราชมณฑลมากกว่า 80 ปี และเป็นอัตลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในปัจจุบัน ภายใต้ค่านิยมหลักขององค์กรคือ U-T-K

U หมายถึง Unity (ความสามัคคีรวมเป็นหนึ่งเดียว) บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมีใจรวมกันเป็นหนึ่งเดียว มีความสามัคคีกลมเกลียว ร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและราชการเป็นหลัก

T หมายถึง Talent (ความสามารถพิเศษ) บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยได้รับการฝึกฝนจนมีความสามารถที่โดดเด่นเฉพาะ แตกต่างจากบุคคลอื่น

K หมายถึง Keen (ความเชี่ยวชาญ) บุคลากรและนักศึกษาใฝ่หาความรู้ มุ่งพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติบนพื้นฐานเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์

วิสัยทัศน์

ผู้นำมหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ (The Leader of Creative Technology University) ในภูมิภาคเอเชีย

อัตลักษณ์และเอกลักษณ์

ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่ รู้ทฤษฎี เก่งปฏิบัติ และมีความคิดสร้างสรรค์

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย : ต้นสาทร

เป็นไม้ยืนต้นหายากพันธุ์หนึ่ง ที่มีชื่อพ้องกับสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ต้นสาทรเป็นต้นไม้ที่มีเนื้อไม้และแก่นที่มีลักษณะสวยงาม ดอกมีสีขาวรวมกันเป็นช่อ เรือนยอดเป็นพุ่มทึบ ใบอ่อนและยอดอ่อนมีขนยาวอ่อนนิ่มคล้ายเส้นไหมปกคลุมอยู่ เป็นลักษณะของพันธุ์ไม้ที่มีความเข้มแข็งและอ่อนโยนอยู่ในตัว ลักษณะของต้นสาทรนี้เหมือนเป็นสัญลักษณ์แสดงว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความยั่งยืน มั่นคง มีความแข็งแกร่งทางวิชาการ แต่ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ก็ได้ละทิ้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอันดีงาม และพร้อมจะเป็นร่มเงาที่ยืนยง เป็นที่พึ่งด้านวิชาการแก่สังคมตลอดไป

สีประจำมหาวิทยาลัยฯ : สีเขียว

สีเขียวเป็นสีวรรณะเย็น ที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความสดชื่นแจ่มใส เป็นสัญลักษณ์แห่งความสงบร่มเย็น ซึ่งหมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มุ่งสร้างบัณฑิตให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม และพร้อมที่จะเป็นสถานศึกษาที่เป็นบ้านอันร่มเย็นให้นักศึกษาได้พักพิง เรียนรู้ และใช้ชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

นักศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2560) สรุปจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในแต่ละระดับการศึกษาในปี 2560 พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 12,074 คน แยกเป็นนักศึกษาในสายสังคมศาสตร์ 4,351 คน คิดเป็นร้อยละ 36.04 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมด และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ 7,723 คน คิดเป็นร้อยละ 63.96 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมด โดยเป็นนักศึกษาในระดับปริญญาตรี 11,955 คน แยกเป็นนักศึกษาในสายสังคมศาสตร์ 4,276 คน คิดเป็นร้อยละ 35.77 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ 7,679 คน คิดเป็นร้อยละ 64.23 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด และนักศึกษาในระดับปริญญาโท 119 คน แยกเป็นนักศึกษาในสายสังคมศาสตร์ 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.03 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.97 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด

ตารางที่ 2.2 จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี 2560

ระดับการศึกษา	จำนวนนักศึกษา		รวม	สัดส่วน
	ชาย	หญิง		
สายสังคมศาสตร์	1,077	3,274	4,351	36.04
สายวิทยาศาสตร์	3,564	4,159	7,723	63.96

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2560.

ตารางที่ 2.3 จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี 2560

ระดับการศึกษา	จำนวนนักศึกษา		รวม	สัดส่วน
	ชาย	หญิง		
ระดับปริญญาตรี	4,591	7,364	11,955	100.00
สายสังคมศาสตร์	1,057	3,219	4,276	35.77
สายวิทยาศาสตร์	3,534	4,145	7,679	64.23
ระดับปริญญาโท	50	69	119	100.00
สายสังคมศาสตร์	20	55	75	63.03
สายวิทยาศาสตร์	30	14	44	36.97
รวมนักศึกษาทั้งหมด	4,641	7,433	12,074	100.00

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2560.

บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2564) มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 879 คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 31.85 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 443 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด พนักงานราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.37 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด พนักงานเงินรายได้ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 4.21 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 7.62 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และลูกจ้างประจำ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยหน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวนบุคลากรจำนวน 136 คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 59 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 63 คน พนักงานเงินรายได้ จำนวน 7 คน และลูกจ้างชั่วคราว 7 คน คณะศิลปศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรจำนวน 120 คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 46 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 55 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน พนักงานเงินรายได้ จำนวน 2 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 11 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรจำนวน 118 คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 57 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 44 คน พนักงานเงินรายได้ จำนวน 4 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 10 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 2.4 แสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน (ต่อ)

สังกัด	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	พนักงาน เงินรายได้	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง ประจำ	รวม
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	13	29	0	2	0	4	48
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	28	51	2	5	3	9	98
3. คณะบริหารธุรกิจ	44	46	0	4	3	3	100
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	59	63	0	7	7	0	136
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์	57	44	0	4	10	3	118
6. คณะศิลปศาสตร์	46	55	4	2	11	2	120
7. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	20	10	0	2	1	1	34
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	9	1	0	3	1	14
9. สำนักวิทยบริการฯ	1	19	0	1	6	1	28
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	20	0	1	0	1	22
11. สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	0	0	0	0
12. กองกลาง	0	20	1	6	6	11	44

ตารางที่ 2.4 (ต่อ) แสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน

สังกัด	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	พนักงาน เงินรายได้	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง ประจำ	รวม
13. สำนักงานบริหารสินทรัพย์	1	2	0	0	0	0	3
14. กองคลัง	6	22	1	0	0	2	31
15. กองนโยบายและแผน	1	7	0	0	0	0	8
16. กองบริหารงานบุคคล	3	10	2	0	0	0	15
17. กองพัฒนานักศึกษา	0	12	1	3	0	2	18
18. สถาบันศิลปวัฒนธรรม	0	2	0	0	0	0	2
19. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	4	0	0	0	0	5
20. สำนักนิติการ	0	3	0	0	0	0	3
21. สภาคณาจารย์และ ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
22. วิทยาลัยนานาชาติ	0	15	0	0	13	0	28
23. สำนักงานสหกิจศึกษา	0	0	0	0	4	0	4
รวม	280	443	12	37	67	40	879
ร้อยละ	31.85	50.40	1.37	4.21	7.62	4.55	100.00

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2564.

โดยเมื่อพิจารณาตามสายการปฏิบัติงาน พบว่า จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 879 คนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ จำนวน 533 คน คิดเป็นร้อยละ 60.64 รองลงมาคือ สายสนับสนุน จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 34.81 และลูกจ้างประจำ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ตามลำดับ โดยหน่วยงานที่มีบุคลากรมากที่สุดคือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 116 คน และสายสนับสนุน จำนวน 20 คน รองลงมาคือ คณะศิลปศาสตร์ เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 103 คน สายสนับสนุน 15 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 89 คน สายสนับสนุน 26 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 2.5 แสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน

สังกัด	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ลูกจ้างประจำ	รวม
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	35	9	4	48
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	68	21	9	98
3. คณะบริหารธุรกิจ	78	19	3	100
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	116	20	0	136
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์	89	26	3	118
6. คณะศิลปศาสตร์	103	15	2	120
7. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	26	7	1	34
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	13	1	14
9. สำนักวิทยบริการฯ	0	27	1	28
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและทะเบียน	0	21	1	22
11. สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	0
12. กองกลาง	0	33	11	44
13. สำนักงานบริหารสินทรัพย์	0	3	0	3
14. กองคลัง	0	29	2	31
15. กองนโยบายและแผน	0	8	0	8
16. กองบริหารงานบุคคล	0	15	0	15
17. กองพัฒนานักศึกษา	0	16	2	18
18. สถาบันศิลปวัฒนธรรม	0	2	0	2
19. หน่วยตรวจสอบภายใน	0	5	0	5
20. สำนักนิติการ	0	3	0	3
21. สมาคณาจารย์และข้าราชการ	0	0	0	0
22. วิทยาลัยนานาชาติ	18	10	0	28
23. สำนักงานสหกิจศึกษา	0	4	0	4
รวม	533	306	40	879
ร้อยละ	60.64	34.81	4.55	100.00

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2564.

เมื่อพิจารณาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในปี 2564 จำนวน 306 คน (ไม่รวมลูกจ้างประจำ) โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 65.03 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38 พนักงานเงินรายได้ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44 ข้าราชการพลเรือน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.23 และพนักงานราชการ จำนวน 12 คน

คิดเป็นร้อยละ 3.92 โดยหน่วยงานที่มีบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานมากที่สุด 3 หน่วยงานคือ กองกลาง จำนวน 33 คน รองลงมาคือ กองคลัง จำนวน 29 คน และสำนักวิทยบริการฯ จำนวน 27 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 2.6 แสดงจำนวนบุคลากรสายงานสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่งงาน

สังกัด	ข้าราชการ พลเรือน	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	พนักงาน เงินรายได้	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	0	7	0	2	0	9
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	2	10	2	5	2	21
3. คณะบริหารธุรกิจ	0	12	0	4	3	19
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	10	0	5	5	20
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	12	0	4	10	26
6. คณะศิลปศาสตร์	1	7	4	2	1	15
7. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	0	4	0	2	1	7
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	9	1	0	3	13
9. สำนักวิทยบริการฯ	1	19	0	1	6	27
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	20	0	1	0	21
11. สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	0	0	0
12. กองกลาง	0	20	1	6	6	33
13. สำนักงานบริหารสินทรัพย์	1	2	0	0	0	3
14. กองคลัง	6	22	1	0	0	29
15. กองนโยบายและแผน	1	7	0	0	0	8
16. กองบริหารงานบุคคล	3	10	2	0	0	15
17. กองพัฒนานักศึกษา	0	12	1	3	0	16
18. สถาบันศิลปวัฒนธรรม	0	2	0	0	0	2
19. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	4	0	0	0	5
20. สำนักนิติการ	0	3	0	0	0	3
21. สมาคณาจารย์และข้าราชการ	0	0	0	0	0	0
22. วิทยาลัยนานาชาติ	0	7	0	0	3	10
23. สำนักงานสหกิจศึกษา	0	0	0	0	4	4
รวม	16	199	12	35	44	306
ร้อยละ	5.23	65.03	3.92	11.44	14.38	100.00

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2564.

จำนวนบุคลากรที่ลาออก

จากข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561) พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 - 2560 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ลาออกไปแล้วจำนวนทั้งสิ้น 67 คน โดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 16 คน รองลงมาคือ บุคลากรที่สังกัดคณะบริหารธุรกิจและคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน หน่วยงานละ 6 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 2.7 จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ลาออกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2560

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ				รวม
	2560	2559	2558	2557	
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	0	0	0	0	0
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	2	1	0	2	5
3. คณะบริหารธุรกิจ	2	1	2	1	6
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	2	1	1	6
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	1	0	1	2
6. คณะศิลปศาสตร์	1	0	1	1	3
7. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	0	0	2	1	3
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	1	0	0	2
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	6	4	3	16
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	1	1	2	5
11. สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	0	0
12. กองกลาง	0	0	2	2	4
- ศูนย์ประชาสัมพันธ์	0	0	0	0	0
13. สำนักงานบริหารสินทรัพย์	0	0	0	0	0
14. กองคลัง	0	2	0	2	4
15. กองนโยบายและแผน	1	0	2	1	4
16. กองบริหารงานบุคคล	0	0	0	0	0
17. กองพัฒนานักศึกษา	2	1	1	0	4
18. ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม	0	0	0	0	0
19. หน่วยตรวจสอบภายใน	0	0	0	0	0
20. สำนักนิติการ	0	0	0	0	0
21. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	0	0	0
22. สภาคณาจารย์และข้าราชการ	0	0	0	0	0
23. สำนักงานสหกิจศึกษา	1	0	0	2	3
รวมทั้งหมด	16	16	16	19	67

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2561.

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและวางกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขารัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน และระดับมากประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานและปริมาณงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการ แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีสังกัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกและอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของแรงจูงใจของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์สูงสุดความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ตามลำดับ

กัญญดา พ่วงเนตร (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ว.วัฒนาโซลูชั่น เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความเห็นในระดับมากในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความเห็นในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า และพนักงานมีระดับความเห็นในระดับด้านเงินเดือน ตามลำดับ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การพบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้าน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

จิราภรณ์ กลิ่นสุข และภัสสร จินะวณิช (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามาเซอีไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (มาก) ลักษณะของงาน (มาก) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ปานกลาง) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ปานกลาง) เงินเดือนและสวัสดิการ (ปานกลาง) และสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย (ปานกลาง) ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามาเซอีไทย จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายได้จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ยามาเซอีไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ไพรัช ศิลาศรี (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัท ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก

รัชณี สุดตาชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ และด้านภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการอยู่ในระดับกลาง ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในองค์การ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 49 สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพในการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 4 ด้านภาระงานที่ปฏิบัติสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพในการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพในการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 1 นอกจากนี้พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ สามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 51 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ สามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์การที่เหลือได้อีกร้อยละ 9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์การที่เหลือได้อีกร้อยละ 4

ปริยญา ศรีสุคนธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์การ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ด้านการทุ่มเทการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ และด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์การ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ณัฐนิชา หิมทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ตามลำดับ ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกออกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงและปานกลาง

บุศราคม รักท้วม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน โดยที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความสัมพันธ์น้อยในทิศทางเดียวกัน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสัมพันธ์สูงในทิศทางเดียวกัน

พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้านลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติงานของท่าน ท่านเชื่อมั่นว่าทำงานกับบริษัท จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะทำงานกับบริษัทต่อไป แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานและได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่นี่ต่อไป ท่านจะทุ่มเทและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และท่านมีความรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตของบริษัทกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง (2) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0 และ (3) ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46

งานวิจัยต่างประเทศ

Hrebiniak and Alutto (1972) ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชน และภาครัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กร กล่าวคือ สมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ตามลำดับ

Wilson and Laschinger (1994) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Somers (1995) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร การลาออก และการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงจากผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ (Allen and Mayer, 1991) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มาศึกษาความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน การลาออก และการขาดงาน ผลปรากฏว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์

Morrison et al (1997 อ้างใน วัชรภรณ์ มีสมบุรณ์, 2549) ศึกษาโดยทำการสำรวจจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา 307 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานในระดับล่าง และตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร



ตารางที่ 2.8 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

งานวิจัย	เจนจิราพร รอนไพริน (2558)	เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์ (2558)	ศศิมาศ หอมบุญมา (2558)
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. ระดับเงินเดือน 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. สถานภาพ 3. ระดับตำแหน่ง 4. ระยะเวลาทำงาน 5. สังกัดที่ปฏิบัติงาน	
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร			1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 ระดับชั้นที่สอน 1.2 ขนาดโรงเรียน 2. แรงจูงใจในการทำงาน 2.1 ปัจจัยจูงใจ 2.2 ปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 2.8 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

งานวิจัย	อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558)	กัญญดา พ่วงเนตร (2559)	จิราภรณ์ กลิ่นสุข และภัสสร จินะวงษ์ (2559)
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยจิตใจ 1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ 2. ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัย 1. ด้านเงินเดือน 2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต 3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4. ด้านสถานะทางอาชีพ 5. ด้านนโยบายในการบริหาร 6. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9. ด้านการบังคับบัญชา	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แรงจูงใจในการทำงาน 1. ปัจจัยจิตใจในการทำงาน 1.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 1.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ปัจจัยค่าเงิน 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.3 ด้านความมั่นคงในงาน 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า 2.5 ด้านเงินเดือน	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. ระดับการศึกษา 3. รายได้จากการทำงาน

ตารางที่ 2.8 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

งานวิจัย	ไพรัช ศิลาศรี (2559)	รัชนี สุดตาชาติ (2559)	ปริญญญา ศรีสุคนธ์ (2561)
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. สถานภาพสมรส 3. ระดับการศึกษา	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ประสบการณ์การทำงานในองค์กร 4. ระดับการศึกษา 5. รายได้ต่อเดือน	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร/ความจงรักภักดีต่อองค์กร	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 เพศ 1.2 สถานภาพสมรส 1.3 ระดับการศึกษา 2. ความพึงพอใจในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน 1. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 2.8 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

งานวิจัย	ณัฐนิชา หิมทอง (2562)	บุศราคม รักท้วม (2562)	พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล (2563)
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร/ความจงรักภักดีต่อองค์กร	แรงจูงใจในการทำงาน 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 เพศ 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.2 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 เพศ 1.2 ตำแหน่งงาน 1.3 ระดับการศึกษา 1.4 สถานภาพสมรส 1.5 ประสบการณ์ทำงาน 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2. ปัจจัยจูงใจ 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2.2 ด้านความรับผิดชอบ 3. ปัจจัยค้ำจุน 3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านชีวิตส่วนตัว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ในครั้งนี้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เนื่องจากเป็นการวิจัยที่เน้นการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การดำเนินการวิจัยไม่มีการสร้างสถานการณ์เพื่อศึกษาผลที่ตามมา เป็นการค้นหาข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว โดยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นวิธีค้นหาความรู้และความจริง โดยเน้นที่ข้อมูลเชิงตัวเลข โดยจะพยายามออกแบบวิธีการวิจัยให้มีการควบคุมตัวแปรที่ศึกษา โดยต้องจัดเตรียมเครื่องมือรวบรวมข้อมูลให้มีคุณภาพ และใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์และประมวลข้อสรุปเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยที่สุด (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุน โดยจากข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2564) พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 306 คน จำแนกเป็น ข้าราชการพลเรือน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.23 ของบุคลากรสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 65.03 ของบุคลากรสายสนับสนุน พนักงานราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 ของบุคลากรสายสนับสนุน พนักงานเงินรายได้ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44 ของบุคลากรสายสนับสนุน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38 ของบุคลากรสายสนับสนุน (ดังตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือน	16	5.23
พนักงานมหาวิทยาลัย	199	65.03
พนักงานราชการ	12	3.92
พนักงานเงินรายได้	35	11.44
ลูกจ้างชั่วคราว	44	14.38
รวม	306	100.00

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2564.

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรทั้งหมดจากจำนวนประชากรทั้งหมด ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนทั้งหมดในทุกหน่วยงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 306 คน แต่เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านเวลา และข้อจำกัดด้านอื่น ๆ ทำให้ได้รับแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น 247 คน คิดเป็นร้อยละ 80.71 ของประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นมา โดยทำการศึกษาจากวัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) และกรอบแนวคิดการวิจัย (Conception Framework) รวมทั้งจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้อื่น นำมาเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถามซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะมีทั้งส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านสภาพการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลของลิเคิร์ต

(Likert Scale) ใช้ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงเท่ากัน (Class Interval) ซึ่งสามารถคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ซึ่งจะได้ค่าเฉลี่ยแต่ละระดับห่างกัน 0.8 และกำหนดความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบ่งคำถามออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงเท่ากัน (Class Interval) ซึ่งสามารถคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ซึ่งจะได้ค่าเฉลี่ยแต่ละระดับห่างกัน 0.8 และกำหนดความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความแม่นยำ และมีความเชื่อถือได้ ผู้ศึกษาจึงดำเนินการในการสร้างและทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด รวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัยและนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำปรึกษาในการตรวจสอบและวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ตรงกับกรอบแนวคิด จุดมุ่งหมายของการวิจัย และกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบข้อคำถามจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Cogruence : IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.50 มาใช้และปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงใหม่ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ไม่ใช่บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 20 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาเพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น

5. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม โดยที่ไม่ต้องนำแบบสอบถามที่ทำโดยกลุ่มตัวอย่างนี้กลับมาใช้รวมกับการวิเคราะห์อีก

โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าระหว่าง 0.00-1.00 ยิ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมาก ซึ่งโดยทั่วไป เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่เป็นที่ยอมรับ คือ ควรมากกว่า 0.70 (เขวรัตน์ เตมียกุล, 2556)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบระดับความเชื่อมั่น ไปใช้กับประชากร

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกให้แก่ประชากร จำนวน 306 คน จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน (ต่อ)

สังกัด	จำนวน ประชากร	ร้อยละของ ประชากรทั้งหมด
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	9	2.94
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	21	6.86
3. คณะบริหารธุรกิจ	19	6.21
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	6.54
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์	26	8.50
6. คณะศิลปศาสตร์	15	4.90
7. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	7	2.29
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	13	4.25
9. สำนักวิทยบริการฯ	27	8.82
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	21	6.86
11. สำนักงานอธิการบดี	0	0.00
12. กองกลาง	33	10.78
13. สำนักงานบริหารสินทรัพย์	3	0.98
14. กองคลัง	29	9.48
15. กองนโยบายและแผน	8	2.61
16. กองบริหารงานบุคคล	15	4.90

ตารางที่ 3.2 (ต่อ) จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน

สังกัด	จำนวน ประชากร	ร้อยละของ ประชากรทั้งหมด
17. กองพัฒนานักศึกษา	16	5.23
18. สถาบันศิลปวัฒนธรรม	2	0.65
19. หน่วยตรวจสอบภายใน	5	1.63
20. สำนักนิติการ	3	0.98
21. สภาคณาจารย์และข้าราชการ	0	0.00
22. วิทยาลัยนานาชาติ	10	3.27
23. สำนักงานสหกิจศึกษา	4	1.31
รวม	306	100.00

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, 2560.

- ช่วงระยะเวลาที่เก็บข้อมูลการวิจัย เริ่มตั้งแต่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 – 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 รวมระยะเวลา 1 เดือน
- ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ ค่า α จะต้องมามีค่าเข้าใกล้ 1 ยิ่งค่า α มีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าใดแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล (สุวรรีย์ ตรีโกศาภิรมย์, 2540)
- การศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 สถิติการทดสอบ ที (t – test) ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 176)

3.2 ค่า F-test (One-way Analysis of Variance ANOVA) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เป็นสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และทำการทดสอบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกัน

3.3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 3.3 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าระดับสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
0.31 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ที่มา: ชูศรี วงศ์รัตน์.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ การวิจัยในครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวนทั้งสิ้น 306 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบ ที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) โดยมีผลการศึกษาในแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบค่า T แบบ ที (t – test)
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
df	หมายถึง	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามใน 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มประชากรทั้งหมด 306 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น 247 คน คิดเป็นร้อยละ 80.71 ของประชากรทั้งหมด โดยมีผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	62	25.10
หญิง	185	74.90
รวม	247	100.00
2. สถานภาพสมรส		
โสด	123	49.80
สมรส	110	44.53
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	5.67
รวม	247	100.00
3. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	41	16.60
31 – 40 ปี	117	47.37
41 – 50 ปี	68	27.53
51 – 60 ปี	21	8.50
รวม	247	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	10.53
ปริญญาตรี	164	66.40
สูงกว่าปริญญาตรี	56	22.67
สูญเสีย	1	0.40
รวม	247	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการพลเรือนฯ	13	5.26
พนักงานมหาวิทยาลัย	161	65.18
พนักงานราชการ	10	4.05
ลูกจ้างประจำ	34	13.77
พนักงานเงินรายได้	29	11.74
รวม	247	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	58	23.48
20,001 – 30,000 บาท	122	49.39
30,001 – 40,000 บาท	61	24.70
40,001 – 50,000 บาท	2	0.81
มากกว่า 50,000 บาท	4	1.62
รวม	247	100.00
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	10	4.05
1 – 5 ปี	63	25.51
6 – 10 ปี	82	33.20
11 – 15 ปี	58	23.48
15 ปีขึ้นไป	34	13.77
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นับส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นับใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 44.53 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67 ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้อายุส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.53 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้อายุมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้อายุมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 65.18 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.77 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.05 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้อายุมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 49.39 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้อายุมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.05 ตามลำดับ

4.3 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) โดยทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

306 ตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น 247 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 80.71 ของกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยมีผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

4.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษปัจจัยจูงใจใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ต่องาน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) ของบุคลากรสายงาน สนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณลักษณะของงาน			
1.1 งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่มีความเหมาะสม	3.94	0.77	มาก
1.2 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และ ความเชี่ยวชาญ	3.90	0.81	มาก
1.3 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ไม่จำเจ กระตุ้นให้ อยากปฏิบัติงาน	3.85	0.84	มาก
1.4 งานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนและวิธีในการปฏิบัติงานที่ เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	3.79	0.76	มาก
1.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการใช้ความคิดเห็นเป็นของ ตนเอง	3.78	0.82	มาก
1.6 งานที่ได้รับมอบหมายทำให้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับ ผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติ	3.64	0.92	มาก
1.7 งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้สามารถเสนอความ คิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.82	0.85	มาก
1.8 งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานโดยไม่มีผลกระทบ ต่อสุขภาพร่างกาย	3.81	0.81	มาก
1.9 งานที่ได้รับมอบหมายไม่ก่อให้เกิดความเครียดจนส่งผลเสีย ต่อสุขภาพจิต	3.70	0.82	มาก
1.10 งานที่ได้รับมอบหมายทำให้มีความสุข	3.69	0.81	มาก
คุณลักษณะของงานโดยรวม	3.79	0.82	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
2.1 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง	4.21	0.71	มากที่สุด
2.2 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	4.26	0.66	มากที่สุด
2.3 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.06	0.74	มาก
2.4 สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	4.13	0.79	มาก
2.5 สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.15	0.72	มาก
2.6 สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน	4.03	0.75	มาก
2.7 ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือได้รับรางวัลต่าง ๆ จากการทำงานด้วยความสามารถของตนเอง	3.82	0.84	มาก
2.8 ได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่เข้ามาเสมอ	3.97	0.83	มาก
2.9 ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.77	0.81	มาก
2.10 มีความภาคภูมิใจในการทำงาน	4.04	0.76	มาก
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.05	0.76	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน			
3.1 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.01	0.69	มาก
3.2 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	4.00	0.71	มาก
3.3 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.04	0.71	มาก
3.4 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	4.00	0.80	มาก
3.5 การมีอำนาจในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.87	0.74	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor)	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (ต่อ)			
3.6 การมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่	3.97	0.75	มาก
3.7 การที่สามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.88	0.78	มาก
3.8 การได้รับการยอมรับจากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.92	0.71	มาก
3.9 การสามารถตัดสินใจในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย	3.93	0.73	มาก
3.10 การได้ทำงานที่ไม่ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น	3.95	0.74	มาก
ความรับผิดชอบต่องานโดยรวม	3.96	0.74	มาก
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.93	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.77) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.74) และด้านคุณลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ โดยมีผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

4.3.1.1 ด้านคุณลักษณะของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในประเด็น งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.81) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายทำให้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

4.3.1.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดที่ประเด็นสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ผลงานได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

4.3.1.3 ด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในประเด็น การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.69) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การมีอำนาจในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4.3.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาปัจจัยค้ำจุนใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ			
1.1 ท่านมีความรู้สึกรู้ว่ามีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติที่ดี	4.01	0.81	มาก
1.2 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติว่ามีความมั่นคง	3.92	0.84	มาก
1.3 ท่านสามารถสร้างคุณค่าในอาชีพของท่านให้เป็นที่ยอมรับ	3.95	0.74	มาก
1.4 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงด้านการเงิน	3.89	0.78	มาก
1.5 ท่านมักได้รับการเสนอชื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.60	0.91	มาก
1.6 ท่านคิดว่าสามารถทำงานในองค์กรได้จนถึงวัยเกษียณ	3.93	0.88	มาก
1.7 ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.04	0.81	มาก
1.8 ท่านคิดว่านโยบายและการบริหารของผู้บริหารทำให้องค์กรมีความมั่นคง	3.93	0.81	มาก
1.9 ท่านได้รับการต่อสัญญาจ้างงานในระยะยาว	4.03	0.97	มาก
1.10 ท่านภูมิใจในอาชีพของท่าน	4.25	0.74	มากที่สุด
ความมั่นคงในอาชีพโดยรวม	3.96	0.83	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปัจจัยค่าจูน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
2.1 การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบ	3.73	0.81	มาก
2.2 การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบ	3.60	0.93	มาก
2.3 การปรับเพิ่มเงินเดือนเป็นประจำทุกปี	3.85	0.91	มาก
2.4 การมีการทำประกันภัยแบบกลุ่ม	3.68	1.02	มาก
2.5 การมีสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ ในวาระสำคัญ ๆ ขององค์กร	3.44	1.01	มาก
2.6 การเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.70	0.92	มาก
2.7 การเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนพิจารณาตามความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.89	มาก
2.8 การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.88	มาก
2.9 การสนับสนุนและส่งเสริมด้านกิจกรรมการดูงาน และการศึกษาต่อ	3.62	0.95	มาก
2.10 การได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.91	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	3.67	0.92	มาก
3. ด้านสภาพการทำงาน			
3.1 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง สี เสียง ฮ่องกงน้ำ ฯลฯ	3.88	0.86	มาก
3.2 สถานที่ทำงานมีสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ และเหมาะสม	3.87	0.84	มาก
3.3 สถานที่ทำงานมีพื้นที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการหรือพักผ่อนหย่อนใจ	3.61	0.89	มาก
3.4 สถานที่ทำงานมีห้องปฐมพยาบาล หรืออุปกรณ์ปฐมพยาบาลเมื่อเกิดเหตุไม่คาดคิด	3.83	0.91	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปัจจัยค่าจูน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. ด้านสภาพการทำงาน (ต่อ)			
3.5 สถานที่ทำงานมีลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมโดยรอบที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน	3.79	0.84	มาก
3.6 สถานที่ทำงานมีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	3.96	0.76	มาก
3.7 สถานที่ทำงานสามารถเดินทางง่าย สะดวก และปลอดภัย	3.97	0.81	มาก
3.8 สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	3.83	0.80	มาก
3.9 สถานที่ทำงานมีชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก ที่เหมาะสม	3.87	0.80	มาก
3.10 สถานที่ทำงานมีทำให้ท่านจัดสรรเรื่องงานให้ไม่มีผลกระทบกับชีวิตส่วนตัว	3.78	0.84	มาก
สภาพการทำงานโดยรวม	3.84	0.83	มาก
ปัจจัยค่าจูนโดยรวม	3.82	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.86) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.83) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ โดยมีผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

4.3.2.1 ด้านความมั่นคงในอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดในระดับเห็นด้วยมากในประเด็นมีความภูมิใจในอาชีพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในประเด็นมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.81) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ มักได้รับการเสนอชื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

4.3.2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในประเด็นการปรับเพิ่มเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.91) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.74$,

S.D. = 0.88) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การมีสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ ในวาระสำคัญ ๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

4.3.2.3 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในประเด็นสถานที่ทำงานสามารถเดินทางง่าย สะดวก และปลอดภัย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.76) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีพื้นที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการหรือพักผ่อนหย่อนใจ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

4.4 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยทำการแจกแบบสอบถามแก่ประชากรทั้งหมด 306 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น 247 คน คิดเป็นร้อยละ 80.71 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยมีผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1.1 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.07	0.66	มาก
1.2 สามารถปรับตัวให้เข้ากับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.00	0.63	มาก
1.3 ท่านสามารถปรับตัวให้กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ	4.08	0.64	มาก
1.4 ท่านมีทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.99	0.67	มาก
1.5 ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด	3.83	0.77	มาก
1.6 ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	4.17	0.73	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ต่อ)			
1.7 ท่านตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.28	0.77	มากที่สุด
1.8 ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดีให้กับผู้อื่นฟัง	4.13	0.69	มาก
1.9 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนชื่นชมองค์กร	4.15	0.72	มาก
1.10 ท่านมักจะชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด	4.12	0.75	มาก
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.08	0.70	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร			
2.1 จะทุ่มเทความพยายามเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร	4.29	0.65	มากที่สุด
2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อองค์กร	4.22	0.70	มากที่สุด
2.3 เต็มใจที่จะเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.17	0.79	มาก
2.4 เต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์บางอย่างเพื่อช่วยองค์กร	4.16	0.76	มาก
2.5 ท่านยินดีที่จะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.23	0.74	มากที่สุด
2.6 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทำงานอย่างเต็มที่	4.23	0.71	มากที่สุด
2.7 มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.20	0.73	มาก
2.8 ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.15	0.74	มาก
2.9 ท่านสนใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.16	0.74	มาก
2.10 มีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	4.19	0.74	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.20	0.73	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร			
3.1 ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.19	0.75	มาก
3.2 ท่านมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กร	4.16	0.78	มาก
3.3 ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแม้ว่าจะมีแรงจูงใจจากที่อื่น	4.12	0.82	มาก
3.4 มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.15	0.78	มาก
3.5 ท่านต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด	4.10	0.82	มาก
3.6 ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานจากองค์กร	4.00	0.88	มาก
3.7 ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	4.16	0.80	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (ต่อ)			
3.8 ท่านมีความรักและผูกพันกับองค์กร	4.17	0.81	มาก
3.9 ท่านมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	4.21	0.78	มากที่สุด
3.10 ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน	4.17	0.81	มาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.14	0.80	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.14	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.80) และด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ โดยมีผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

4.4.1 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ประเด็นตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด คือ พอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

4.4.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ประเด็นจะทุ่มเทความพยายามเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ยินดีที่จะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.74) และเมื่อได้รับมอบหมายงาน จะทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด คือ มีความพึงพอใจที่ได้ทุ่มเทเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4.4.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดในประเด็นมีความหวังใยนอนาคตขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.75) ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานจากองค์กร ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษารั้ครั้งนี้มีสมมติฐานในการทดสอบจำนวน 3 สมมติฐาน โดยมีรายละเอียดในการทดสอบสมมติฐาน และผลการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

4.5.1 การทดสอบสมมติฐานข้อ 1

บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน) แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบ ที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยมีสมมติฐานในการทดสอบ ดังนี้

H_0 : บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน) แตกต่างกัน

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และทำการเปรียบเทียบกับค่าระดับนัยสำคัญ (Sig) ของแต่ละปัจจัย ถ้าค่าระดับนัยสำคัญ (Sig) มากกว่า α ก็จะ ยอมรับ H_0 แสดงว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน) ไม่แตกต่างกัน และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α ก็จะ ยอมรับ H_1 แสดงว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน) แตกต่างกัน โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

4.5.1.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)	ชาย		หญิง		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)	3.93	0.69	3.75	0.55	2.04	0.04*
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)	4.12	0.56	4.02	0.56	1.26	0.20
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)	4.08	0.60	3.92	0.55	1.94	0.05*
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	4.04	0.57	3.90	0.49	1.93	0.05*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม (t-test = 1.93, Sig = 0.05) ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (t-test = 2.04, Sig = 0.04) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (t-test = 1.94, Sig = 0.05) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่เป็นเพศชาย จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่เป็นเพศหญิง

ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($t\text{-test} = 1.26$, $\text{Sig} = 0.20$) พบว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ชาย		หญิง		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1)	4.01	0.69	3.94	0.58	0.84	0.40
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2)	3.63	0.93	3.69	0.68	-0.58	0.55
ด้านสภาพการทำงาน (HF3)	3.87	0.62	3.83	0.67	0.42	0.67
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	3.84	0.69	3.82	0.56	0.18	0.85

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ($t\text{-test} = 0.18$, $\text{Sig} = 0.85$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ ($t\text{-test} = 0.84$, $\text{Sig} = 0.40$) ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($t\text{-test} = -0.58$, $\text{Sig} = 0.55$) และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ($t\text{-test} = 0.42$, $\text{Sig} = 0.67$) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.1.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพ
สมรส

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)	ระหว่างกลุ่ม	4.84	2	2.42	7.17	0.00*
	ภายในกลุ่ม	82.44	244	0.34		
	รวม	87.29	246			
2. ด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน (MF2)	ระหว่างกลุ่ม	4.15	2	2.08	6.90	0.00*
	ภายในกลุ่ม	73.46	244	0.30		
	รวม	77.61	246			
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)	ระหว่างกลุ่ม	3.02	2	1.51	4.85	0.01*
	ภายในกลุ่ม	75.57	243	0.31		
	รวม	78.59	245			
ปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT)	ระหว่างกลุ่ม	3.99	2	2.00	7.97	0.00*
	ภายในกลุ่ม	60.83	243	0.25		
	รวม	64.82	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม (F-test = 7.97,
Sig = 0.00) ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (F-test = 7.17, Sig = 0.00) ปัจจัยจูงใจด้าน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (F-test = 6.90, Sig = 0.00) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อ
งาน (F-test = 4.85, Sig = 0.01) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทำ
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพ
สมรส เชิงซ้อน

ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)					
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	(1) 3.80	(2) 3.86	(3) 3.24
โสด (1)	3.80	0.57	-	-0.06	0.56*
สมรส (2)	3.86	0.61		-	0.62*
หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (3)	3.24	0.43			-
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)					
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	(1) 4.06	(2) 4.10	(3) 3.52
โสด (1)	4.06	0.47	-	-0.03	0.54*
สมรส (2)	4.10	0.64		-	0.57*
หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (3)	3.52	0.34			-
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)					
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	(1) 3.95	(2) 4.03	(3) 3.54
โสด (1)	3.95	0.57	-	-0.08	0.41*
สมรส (2)	4.03	0.55		-	0.49*
หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (3)	3.54	0.52			-
ปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT)					
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	(1) 3.94	(2) 4.00	(3) 3.43
โสด (1)	3.94	0.48	-	-0.06	0.50*
สมรส (2)	4.00	0.54		-	0.57*
หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (3)	3.43	0.31			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพ
สมรส

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1)	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.55	1.49	0.23
	ภายในกลุ่ม	90.64	244	0.37		
	รวม	91.75	246			
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2)	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.33	0.72
	ภายในกลุ่ม	136.11	244	0.56		
	รวม	136.47	246			
3. ด้านสภาพการทำงาน (HF3)	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.19	0.43	0.65
	ภายในกลุ่ม	104.54	243	0.43		
	รวม	104.91	245			
ปัจจัยห้าโดยรวม (HFT)	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2	0.28	0.78	0.46
	ภายในกลุ่ม	85.95	243	0.35		
	รวม	86.50	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า ไม่แตกต่างกัน ในด้านปัจจัยห้าโดยรวม (F-test = 0.78, Sig = 0.46) ปัจจัยห้าด้านความมั่นคงในอาชีพ (F-test = 1.49, Sig = 0.23) ปัจจัยห้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (F-test = 0.33, Sig = 0.72) และปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน (F-test = 0.43, Sig = 0.65) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.1.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)	ระหว่างกลุ่ม	0.50	3	0.17	0.46	0.71
	ภายในกลุ่ม	86.79	243	0.36		
	รวม	87.29	246			
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)	ระหว่างกลุ่ม	2.20	3	0.73	2.36	0.07
	ภายในกลุ่ม	75.41	243	0.31		
	รวม	77.61	246			
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)	ระหว่างกลุ่ม	3.71	3	1.24	3.99	0.01*
	ภายในกลุ่ม	74.88	242	0.31		
	รวม	78.59	245			
ปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT)	ระหว่างกลุ่ม	1.84	3	0.61	2.36	0.07
	ภายในกลุ่ม	62.97	242	0.26		
	รวม	64.82	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน ในด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน ($F\text{-test} = 3.99$, $\text{Sig} = 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจโดยรวม ($F\text{-test} = 2.36$, $\text{Sig} = 0.07$) ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน ($F\text{-test} = 0.46$, $\text{Sig} = 0.71$) และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($F\text{-test} = 2.36$, $\text{Sig} = 0.07$) พบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีอายุที่แตกต่างกัน และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ
เชิงซ้อน

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)						
อายุ	$\bar{X}$	S.D.	(1) 4.11	(2) 3.98	(3) 3.94	(4) 3.60
ต่ำกว่า 30 ปี (1)	4.11	0.50	-	0.13	0.18	0.51*
31 – 40 ปี (2)	3.98	0.56		-	0.05	0.38*
41 – 50 ปี (3)	3.94	0.60			-	0.33*
51 – 60 ปี (4)	3.60	0.52				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1)	ระหว่างกลุ่ม	0.77	3	0.26	0.69	0.56
	ภายในกลุ่ม	90.98	243	0.37		
	รวม	91.75	246			
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2)	ระหว่างกลุ่ม	4.08	3	1.36	2.50	0.06
	ภายในกลุ่ม	132.39	243	0.54		
	รวม	136.47	246			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านสภาพการทำงาน (HF3)	ระหว่างกลุ่ม	5.88	3	1.96	4.79	0.00*
	ภายในกลุ่ม	99.03	242	0.41		
	รวม	104.91	245			
ปัจจัยห้าโดยรวม (HFT)	ระหว่างกลุ่ม	3.03	3	1.01	2.93	0.03*
	ภายในกลุ่ม	83.47	242	0.34		
	รวม	86.50	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านปัจจัยห้าโดยรวม (F-test = 2.93, Sig = 0.03) และปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน (F-test = 4.79, Sig = 0.00) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านความมั่นคงในอาชีพ (F-test = 0.69, Sig = 0.56) และปัจจัยห้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (F-test = 2.50, Sig = 0.06) ไม่แตกต่างกัน โดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ
เชิงซ้อน (ต่อ)

ปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน (HF3)						
อายุ	$\bar{X}$	S.D.	(1)	(2)	(3)	(4)
			4.02	3.91	3.74	3.44
ต่ำกว่า 30 ปี (1)	4.02	0.40	-	0.11	0.28*	0.58*
31 – 40 ปี (2)	3.91	0.61		-	0.17	0.47*
41 – 50 ปี (3)	3.74	0.70			-	0.30
51 – 60 ปี (4)	3.44	0.94				-

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ เชิงซ้อน

ปัจจัยห้าโดยรวม (HFT)						
อายุ	$\bar{X}$	S.D.	(1)	(2)	(3)	(4)
			3.96	3.88	3.72	3.59
ต่ำกว่า 30 ปี (1)	3.96	0.44	-	0.08	0.24*	0.37*
31 – 40 ปี (2)	3.88	0.59		-	0.16	0.29*
41 – 50 ปี (3)	3.72	0.66			-	0.12
51 – 60 ปี (4)	3.59	0.58				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยห้าโดยรวม บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวมมากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี และบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวม มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี และบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.1.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามระดับ
การศึกษา

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)	ระหว่างกลุ่ม	1.76	3	0.59	1.66	0.18
	ภายในกลุ่ม	85.53	243	0.35		
	รวม	87.29	246			
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)	ระหว่างกลุ่ม	1.61	3	0.54	1.72	0.16
	ภายในกลุ่ม	76.00	243	0.31		
	รวม	77.61	246			
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)	ระหว่างกลุ่ม	1.69	3	0.56	1.77	0.15
	ภายในกลุ่ม	76.90	242	0.32		
	รวม	78.59	245			
ปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT)	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3	0.24	0.91	0.43
	ภายในกลุ่ม	64.09	242	0.26		
	รวม	64.82	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม (F-test =
0.91, Sig = 0.43) ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (F-test = 1.66, Sig = 0.18) ปัจจัยจูงใจด้าน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (F-test = 1.72, Sig = 0.16) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ
ต่องาน (F-test = 1.77, Sig = 0.15) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามระดับ
การศึกษา

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1)	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.16	0.43	0.73
	ภายในกลุ่ม	91.27	243	0.38		
	รวม	91.75	246			
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2)	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.16	0.29	0.84
	ภายในกลุ่ม	136.00	243	0.56		
	รวม	136.47	246			
3. ด้านสภาพการทำงาน (HF3)	ระหว่างกลุ่ม	1.64	3	0.55	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	103.27	242	0.43		
	รวม	104.91	245			
ปัจจัยห้าโดยรวม (HFT)	ระหว่างกลุ่ม	0.41	3	0.14	0.39	0.76
	ภายในกลุ่ม	86.08	242	0.36		
	รวม	86.50	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวม (F-test = 0.39, Sig = 0.76) ปัจจัยห้าด้านความมั่นคงในอาชีพ (F-test = 0.43, Sig = 0.73) ปัจจัยห้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (F-test = 0.29, Sig = 0.84) และปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน (F-test = 1.28, Sig = 0.28) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.1.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามตำแหน่ง
งาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)	ระหว่างกลุ่ม	1.25	4	0.31	0.88	0.48
	ภายในกลุ่ม	86.03	242	0.36		
	รวม	87.29	246			
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)	ระหว่างกลุ่ม	0.81	4	0.20	0.64	0.63
	ภายในกลุ่ม	76.80	242	0.32		
	รวม	77.61	246			
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)	ระหว่างกลุ่ม	0.12	4	0.03	0.10	0.98
	ภายในกลุ่ม	78.47	241	0.33		
	รวม	78.59	245			
ปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT)	ระหว่างกลุ่ม	0.41	4	0.10	0.39	0.82
	ภายในกลุ่ม	64.40	241	0.27		
	รวม	64.82	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม (F-test = 0.39, Sig = 0.82) ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (F-test = 0.88, Sig = 0.48) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (F-test = 0.64, Sig = 0.63) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (F-test = 0.10, Sig = 0.98) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามตำแหน่ง
งาน

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1)	ระหว่างกลุ่ม	0.92	4	0.23	0.61	0.65
	ภายในกลุ่ม	90.83	242	0.38		
	รวม	91.75	246			
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2)	ระหว่างกลุ่ม	1.45	4	0.36	0.65	0.63
	ภายในกลุ่ม	135.03	242	0.56		
	รวม	136.47	246			
3. ด้านสภาพการทำงาน (HF3)	ระหว่างกลุ่ม	0.48	4	0.12	0.28	0.89
	ภายในกลุ่ม	104.43	241	0.43		
	รวม	104.91	245			
ปัจจัยห้าโดยรวม (HFT)	ระหว่างกลุ่ม	0.45	4	0.11	0.32	0.87
	ภายในกลุ่ม	86.04	241	0.36		
	รวม	86.50	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวม (F-test =
0.32, Sig = 0.87) ปัจจัยห้าด้านความมั่นคงในอาชีพ (F-test = 0.61, Sig = 0.65) ปัจจัยห้า
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (F-test = 0.65, Sig = 0.63) และปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน
(F-test = 0.28, Sig = 0.89) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.1.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในการทำงานของบุคลากรสายงาน
สนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)	ระหว่างกลุ่ม	1.94	4	0.49	1.38	0.24
	ภายในกลุ่ม	85.34	242	0.35		
	รวม	87.29	246			
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)	ระหว่างกลุ่ม	2.70	4	0.68	2.18	0.07
	ภายในกลุ่ม	74.91	242	0.31		
	รวม	77.61	246			
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)	ระหว่างกลุ่ม	2.78	4	0.70	2.21	0.07
	ภายในกลุ่ม	75.81	241	0.31		
	รวม	78.59	245			
ปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT)	ระหว่างกลุ่ม	1.91	4	0.48	1.83	0.12
	ภายในกลุ่ม	62.91	241	0.26		
	รวม	64.82	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกันในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม (F-test = 1.83, Sig = 0.12) ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (F-test = 1.38, Sig = 0.24) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (F-test = 2.18, Sig = 0.07) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (F-test = 2.21, Sig = 0.07) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1)	ระหว่างกลุ่ม	1.43	4	0.36	0.96	0.43
	ภายในกลุ่ม	90.31	242	0.37		
	รวม	91.75	246			
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2)	ระหว่างกลุ่ม	3.92	4	0.98	1.79	0.13
	ภายในกลุ่ม	132.55	242	0.55		
	รวม	136.47	246			
3. ด้านสภาพการทำงาน (HF3)	ระหว่างกลุ่ม	7.35	4	1.84	4.54	0.00*
	ภายในกลุ่ม	97.56	241	0.40		
	รวม	104.91	245			
ปัจจัยห้าโดยรวม (HFT)	ระหว่างกลุ่ม	3.05	4	0.76	2.20	0.07
	ภายในกลุ่ม	83.45	241	0.35		
	รวม	86.50	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยห้าโดยรวม (F-test = 2.20, Sig = 0.07) ปัจจัยห้าด้านความมั่นคงในอาชีพ (F-test = 0.96, Sig = 0.43) และปัจจัยห้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (F-test = 1.79, Sig = 0.13) ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือนเชิงซ้อน

ปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน (HF3)							
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	(1) 4.00	(2) 3.89	(3) 3.64	(4) 4.00	(5) 2.98
น้อยกว่า 20,000 บาท (1)	4.00	0.49	-	0.11	0.36*	0.00	1.03*
20,001 – 30,000 บาท (2)	3.89	0.60		-	0.25*	-0.11	0.92*
30,001 – 40,000 บาท (3)	3.64	0.79			-	-0.36	0.66*
40,001 – 50,000 บาท (4)	4.00	0.28				-	1.03
มากกว่า 50,000 บาท (5)	2.98	1.02					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ 30,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.1.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)	ระหว่างกลุ่ม	2.28	4	0.57	1.62	0.17
	ภายในกลุ่ม	85.00	242	0.35		
	รวม	87.29	246			
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)	ระหว่างกลุ่ม	3.39	4	0.85	2.77	0.03*
	ภายในกลุ่ม	74.22	242	0.31		
	รวม	77.61	246			
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)	ระหว่างกลุ่ม	1.11	4	0.28	0.86	0.49
	ภายในกลุ่ม	77.48	241	0.32		
	รวม	78.59	245			
ปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT)	ระหว่างกลุ่ม	1.62	4	0.40	1.54	0.19
	ภายในกลุ่ม	63.20	241	0.26		
	รวม	64.82	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($F\text{-test} = 2.77$, $Sig = 0.03$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจโดยรวม ($F\text{-test} = 1.54$, $Sig = 0.19$) ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน ($F\text{-test} = 1.62$, $Sig = 0.17$) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน ($F\text{-test} = 0.86$, $Sig = 0.49$) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานเชิงซ้อน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)							
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	(1) 3.95	(2) 4.09	(3) 3.92	(4) 4.22	(5) 3.99
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	3.95	0.36	-	-0.14	0.03	-0.27	-0.04
1 – 5 ปี (2)	4.09	0.59		-	0.17	-0.14	0.09
6 – 10 ปี (3)	3.92	0.52			-	-0.30	-0.07
11 – 15 ปี (4)	4.22	0.53				-	0.23
15 ปีขึ้นไป (5)	3.99	0.64					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของบุคลากร
สายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1)	ระหว่างกลุ่ม	2.02	4	0.50	1.36	0.25
	ภายในกลุ่ม	89.73	242	0.37		
	รวม	91.75	246			
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2)	ระหว่างกลุ่ม	1.88	4	0.47	0.85	0.50
	ภายในกลุ่ม	134.59	242	0.56		
	รวม	136.47	246			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า (Hygiene Factors) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors)	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านสภาพการทำงาน (HF3)	ระหว่างกลุ่ม	3.32	4	0.83	1.97	0.10
	ภายในกลุ่ม	101.59	241	0.42		
	รวม	104.91	245			
ปัจจัยห้าโดยรวม (HFT)	ระหว่างกลุ่ม	0.94	4	0.24	0.66	0.62
	ภายในกลุ่ม	85.56	241	0.36		
	รวม	86.50	245			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวม (F-test = 0.66, Sig = 0.62) ปัจจัยห้าด้านความมั่นคงในอาชีพ (F-test = 1.36, Sig = 0.25) ปัจจัยห้าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (F-test = 0.85, Sig = 0.50) และปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงาน (F-test = 1.97, Sig = 0.10) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 สรุปได้ว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวม ปัจจัยห้าด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยห้าด้านความรับผิดชอบต่องาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่เป็นเพศชาย จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวม ปัจจัยห้าด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยห้าด้านความรับผิดชอบต่องาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่เป็นเพศหญิง

บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวม ปัจจัยห้าด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยห้าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยห้าด้านความรับผิดชอบต่องาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวม ปัจจัยห้าด้านคุณลักษณะของงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่

บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยค่าจ้างโดยรวม และปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยค่าจ้างโดยรวม และปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ 30,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

และบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี

ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	เพศ	สถานภาพสมรส	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ประสบการณ์ในการทำงาน
ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)							
1. ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่าง	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่าง
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT)	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)							
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1)	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2)	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านสภาพการทำงาน (HF3)	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่าง	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่าง	ไม่แตกต่างกัน
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม (HFT)	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่าง	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

4.5.2 การทดสอบสมมติฐานข้อ 2

บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบ ที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยมีสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H_0 : บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) แตกต่างกัน

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และทำการเปรียบเทียบกับค่า Sig. ของแต่ละปัจจัย ถ้าค่า Sig. มากกว่า α ก็จะไม่ยอมรับ H_0 แสดงว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) ไม่แตกต่างกัน และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α ก็จะไม่ยอมรับ H_1 แสดงว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน

ต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) แตกต่างกัน โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

4.5.2.1 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1)	4.16	0.59	4.05	0.53	1.36	0.17
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2)	4.21	0.66	4.19	0.62	0.22	0.82
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3)	4.05	0.82	4.18	0.64	-1.27	0.20
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT)	4.14	0.66	4.14	0.53	0.00	0.99

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ($t\text{-test} = 0.00$, $\text{Sig} = 0.99$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($t\text{-test} = 1.36$, $\text{Sig} = 0.17$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($t\text{-test} = 0.22$, $\text{Sig} = 0.82$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($t\text{-test} = -1.27$, $\text{Sig} = 0.20$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1)	ระหว่างกลุ่ม	0.88	2	0.44	1.47	0.23
	ภายในกลุ่ม	72.62	244	0.30		
	รวม	73.50	246			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2)	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.54	0.58
	ภายในกลุ่ม	96.27	244	0.39		
	รวม	96.70	246			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3)	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	0.94	1.99	0.14
	ภายในกลุ่ม	114.56	244	0.47		
	รวม	116.43	246			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT)	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2	0.47	1.47	0.23
	ภายในกลุ่ม	77.99	244	0.32		
	รวม	78.93	246			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F-test = 1.47, Sig = 0.23) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (F-test = 1.47, Sig = 0.23) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (F-test = 0.54, Sig = 0.58) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (F-test = 1.99, Sig = 0.14) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.2.3 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1)	ระหว่างกลุ่ม	1.16	3	0.39	1.30	0.28
	ภายในกลุ่ม	72.34	243	0.30		
	รวม	73.50	246			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2)	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	1.05	0.37
	ภายในกลุ่ม	95.46	243	0.39		
	รวม	96.70	246			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3)	ระหว่างกลุ่ม	1.72	3	0.57	1.21	0.31
	ภายในกลุ่ม	114.71	243	0.47		
	รวม	116.43	246			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT)	ระหว่างกลุ่ม	0.87	3	0.29	0.90	0.44
	ภายในกลุ่ม	78.06	243	0.32		
	รวม	78.93	246			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F-test = 0.90, Sig = 0.44) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (F-test = 1.30, Sig = 0.28) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (F-test = 1.05, Sig = 0.37) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (F-test = 1.21, Sig = 0.31) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.2.4 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1)	ระหว่างกลุ่ม	1.76	3	0.59	1.99	0.12
	ภายในกลุ่ม	71.74	243	0.30		
	รวม	73.50	246			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2)	ระหว่างกลุ่ม	2.07	3	0.69	1.78	0.15
	ภายในกลุ่ม	94.63	243	0.39		
	รวม	96.70	246			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3)	ระหว่างกลุ่ม	2.24	3	0.75	1.59	0.19
	ภายในกลุ่ม	114.19	243	0.47		
	รวม	116.43	246			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT)	ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	1.61	0.19
	ภายในกลุ่ม	77.39	243	0.32		
	รวม	78.93	246			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F-test = 1.61, Sig = 0.19) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (F-test = 1.99, Sig = 0.12) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (F-test = 1.78, Sig = 0.15) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (F-test = 1.59, Sig = 0.20) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.2.5 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร(OC1)	ระหว่างกลุ่ม	0.89	4	0.22	0.74	0.56
	ภายในกลุ่ม	72.61	242	0.30		
	รวม	73.50	246			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2)	ระหว่างกลุ่ม	1.64	4	0.41	1.05	0.38
	ภายในกลุ่ม	95.06	242	0.39		
	รวม	96.70	246			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3)	ระหว่างกลุ่ม	1.44	4	0.36	0.76	0.55
	ภายในกลุ่ม	114.99	242	0.48		
	รวม	116.43	246			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT)	ระหว่างกลุ่ม	0.68	4	0.17	0.52	0.72
	ภายในกลุ่ม	78.25	242	0.32		
	รวม	78.93	246			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F-test = 0.52, Sig = 0.72) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (F-test = 0.74, Sig = 0.56) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (F-test = 1.05, Sig = 0.38) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (F-test = 0.76, Sig = 0.55) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.2.6 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1)	ระหว่างกลุ่ม	1.58	4	0.39	1.33	0.26
	ภายในกลุ่ม	71.92	242	0.30		
	รวม	73.50	246			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2)	ระหว่างกลุ่ม	1.32	4	0.33	0.84	0.50
	ภายในกลุ่ม	95.38	242	0.39		
	รวม	96.70	246			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3)	ระหว่างกลุ่ม	3.91	4	0.98	2.10	0.08
	ภายในกลุ่ม	112.53	242	0.46		
	รวม	116.43	246			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT)	ระหว่างกลุ่ม	1.61	4	0.40	1.26	0.29
	ภายในกลุ่ม	77.32	242	0.32		
	รวม	78.93	246			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F-test = 1.26, Sig = 0.29) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (F-test = 1.33, Sig = 0.26) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (F-test = 0.84, Sig = 0.50) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (F-test = 2.10, Sig = 0.08) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.2.7 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1)	ระหว่างกลุ่ม	2.49	4	0.62	2.12	0.08
	ภายในกลุ่ม	71.01	242	0.29		
	รวม	73.50	246			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2)	ระหว่างกลุ่ม	3.70	4	0.93	2.41	0.05*
	ภายในกลุ่ม	93.00	242	0.38		
	รวม	96.70	246			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3)	ระหว่างกลุ่ม	5.03	4	1.26	2.73	0.03*
	ภายในกลุ่ม	111.40	242	0.46		
	รวม	116.43	246			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT)	ระหว่างกลุ่ม	3.32	4	0.83	2.65	0.03*
	ภายในกลุ่ม	75.62	242	0.31		
	รวม	78.93	246			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (F-test = 2.65, Sig = 0.03) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (F-test = 2.41, Sig = 0.05) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (F-test = 2.73, Sig = 0.03) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (F-test = 2.12, Sig = 0.08) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน โดยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเชิงซ้อน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร							
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	(1) 3.74	(2) 4.21	(3) 4.21	(4) 4.33	(5) 4.06
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	3.74	0.79	-	-0.47*	-0.47*	-0.59*	-0.32
1 – 5 ปี (2)	4.21	0.67		-	0.00	-0.11	0.15
6 – 10 ปี (3)	4.21	0.62			-	-0.12	0.15
11 – 15 ปี (4)	4.33	0.51				-	0.26
15 ปีขึ้นไป (5)	4.06	0.64					-
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร							
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	(1) 3.62	(2) 4.11	(3) 4.13	(4) 4.33	(5) 4.08
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	3.62	0.80	-	-0.49*	-0.51*	-0.71*	-0.46
1 – 5 ปี (2)	4.11	0.66		-	-0.01	-0.22	0.03
6 – 10 ปี (3)	4.13	0.75			-	-0.21	0.04
11 – 15 ปี (4)	4.33	0.60				-	0.25
15 ปีขึ้นไป (5)	4.08	0.63					-
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT)							
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	(1) 3.72	(2) 4.16	(3) 4.12	(4) 4.28	(5) 4.03
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	3.72	0.65	-	-0.44*	-0.40*	-0.56*	-0.31
1 – 5 ปี (2)	4.16	0.52		-	0.04	-0.12	0.13
6 – 10 ปี (3)	4.12	0.59			-	-0.16	0.09
11 – 15 ปี (4)	4.28	0.51				-	0.25*
15 ปีขึ้นไป (5)	4.03	0.62					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสาย

งานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี
ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี



ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	สถานภาพ สมรส	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่งงาน	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ประสบการณ์ ในการทำงาน
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร (OC1)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร (OC2)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร (OC3)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT)	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

4.5.3 การทดสอบสมมติฐานข้อ 3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยมีสมมติฐานในการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

H_1 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม (OCT)	ด้านความเชื่อและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร (OC1)	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2)	ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร (OC3)
ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)				
1. ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)	0.46*	0.50*	0.41*	0.36*
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)	0.55*	0.61*	0.48*	0.44*
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3)	0.51*	0.61*	0.42*	0.38*
ปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT)	0.57*	0.64*	0.49*	0.44*
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)				
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1)	0.70*	0.72*	0.58*	0.63*
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2)	0.55*	0.58*	0.44*	0.49*
3. ด้านสภาพการทำงาน (HF3)	0.60*	0.65*	0.52*	0.50*
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม (HFT)	0.69*	0.73*	0.57*	0.61*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยเรียงจากระดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย รายละเอียดแสดงตามข้อ 1-32 ตามลำดับ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม (HFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

4. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม (HFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

5. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน (HF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

6. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.64 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

7. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

8. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.61 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

9. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.61 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

10. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม (HFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.61 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

11. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน (HF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

12. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

13. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

14. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจิตใจโดยรวม (MFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.57 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

15. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม (HFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.57 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

16. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

17. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

18. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน (HF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

19. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

20. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจ ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

21. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน (HF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

22. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

23. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

24. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.48 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

25. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจ ด้านคุณลักษณะของงาน (MF1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

26. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.44 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

27. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.44 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

28. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.44 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

29. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.42 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

30. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (MF1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

31. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.38 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

32. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (MF1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.36 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT) ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (MF1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3) ปัจจัยจูงใจด้าน

โดยรวม (HFT) ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1) ปัจจัยคำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2) ปัจจัยคำจุนด้านสภาพการทำงาน (HF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ถ้าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพิ่มขึ้น ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวลดลงจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ลดลงด้วยเช่นกัน โดยพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุด ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ การวิจัยในครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวนทั้งสิ้น 306 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น 247 คน คิดเป็นร้อยละ 80.71 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient analysis) โดยสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาโดยแจกแบบสอบถามจากประชากรจำนวนทั้งสิ้น 306 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น 247 คน คิดเป็นร้อยละ 80.71 ของประชากรทั้งหมด สามารถสรุปผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นับส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.90 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.80 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.37 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.40 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 65.18 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.39 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.20

5.1.2 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.77) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.76) โดยเฉพาะประเด็นสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.74) โดยเฉพาะประเด็นการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.71) และด้านคุณลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.82) โดยเฉพาะประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.86) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.83) โดยเฉพาะประเด็นมีความภูมิใจในอาชีพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.83) โดยเฉพาะประเด็นสถานที่ทำงานสามารถเดินทางง่าย สะดวก และปลอดภัย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.81) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.92) โดยเฉพาะประเด็นการปรับเพิ่มเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.73) โดยเฉพาะประเด็นจะทุ่มเทความพยายามเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.80) โดยเฉพาะประเด็นมีความหวังในอนาคตขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78) และด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.70) โดยเฉพาะประเด็นตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1.4.1 การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 สรุปได้ว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่เป็นเพศชาย จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่เป็นเพศหญิง

บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่

บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยค่าจ้างโดยรวม และปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยค่าจ้างโดยรวม และปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ 30,001 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างด้าน

สภาพการทำงาน มากกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

และบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี

5.1.4.2 การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 สรุปได้ว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี

5.1.4.3 การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยจูงใจโดยรวม (MFT) ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (MF1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3) ปัจจัยค่าจ้างโดยรวม (HFT) ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1) ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2) ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน (HF3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ถ้าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพิ่มขึ้น ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวลดลงจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ลดลงด้วยเช่นกัน โดยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุด ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านคุณลักษณะของงาน (MF1)

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

ประเด็นที่ 1 จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านคุณลักษณะของงาน ตามลำดับ และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า

ว่า ถ้าในหน่วยงานใดผู้บริหารได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นหน่วยงานภาครัฐ มีการบริหารจัดการที่รัดกุม เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐยังมีการจัดสรรสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในหลายด้าน ประกอบกับความเชื่อที่ว่าการทำงานในภาคหน่วยงานภาครัฐจะทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต และมีเกียรติ จึงส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจุน ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอยุธยาประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของเสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การศึกษาของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจุนและสัมพันธ์กับการศึกษาของกัญญดา พ่วงเนตร (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ว.วัฒนาโซลูชั่น เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความเห็นในระดับมากในทุกด้าน การศึกษาของณัฐนิชา หิมทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาของบุศราคม รักท้วม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สำหรับ

การศึกษาของพัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ประเด็นที่ 2 จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์และสมิธ (Porter & Smith) แนวคิดของโมว์เดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) และแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งการที่จะได้เข้ามาเป็นบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยาก แต่เมื่อได้เข้ามาเป็นบุคลากรแล้วย่อมมีความมั่นคงในอาชีพที่ค่อนข้างสูง ประกอบกับสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรได้ค่อนข้างดีดีกว่าการเป็นบุคลากรของหน่วยงานเอกชน และเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การศึกษาของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การศึกษาของกัญญดา พ่วงเนตร (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ว.วัฒนาโซลูชั่น เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก การศึกษาของรัชนิ์ สุดตาชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

การศึกษาของณัฐนิชา หิมทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก การศึกษาของบุศราคม รักท้วม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของพัชร หทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ประเด็นที่ 3 จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของเสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน การศึกษาของไพรัช ศิลาศรี (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาทิกซ์มา รับเบอร์ (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และการศึกษาของรัชณี สุดตาชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

นอกจากนั้นบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของมอร์เวย์ และคณะ (Mowday et al, 1982) แนวคิดของพอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Porter and Steers, 1983) และแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่อธิบายว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และคุณลักษณะโครงสร้างส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของพัชร หทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ประเด็นที่ 4 จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OCT) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC1) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC2) และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยงูใจโดยรวม (MFT) ปัจจัยงูใจด้านคุณลักษณะของงาน (MF1) ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MF2) ปัจจัยงูใจด้านความรับผิดชอบต่องาน (MF3) ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม (HFT) ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ (HF1) ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (HF2) ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน (HF3) สอดคล้องกับแนวคิดของมอว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982) แนวคิดของพอร์เตอร์ และสตีเยร์ส (Porter and Steers, 1983) และแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่อธิบายว่า คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะโครงสร้าง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การศึกษาของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า แรงงูใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกและอยู่ในระดับสูง การศึกษาของกัญญดา พ่วงเนตร (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านแรงงูใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ว.วัฒนาโซลูชั่น เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า แรงงูใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การศึกษาของรัชนี สุดตาชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงงูใจในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาของปริญญาศรีสุคนธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ปัจจัยแรงงูใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาของณัฐธิดา หิมทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงงูใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง การศึกษาของบุศราคม รักท้วม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน และการศึกษาของพัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสายงานสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพควรให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนที่เป็นเพศหญิง สถานภาพหย่าร้าง อายุ 41 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) น้อยกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนกลุ่มอื่น ๆ ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ให้แก่ บุคลากรสายงานสนับสนุนเพิ่มขึ้นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปัจจัยจุดใจด้านคุณลักษณะของงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับ ขั้นตอนและวิธีในการปฏิบัติงานที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน การมีอิสระในการใช้ความคิดเห็นเป็นของบุคลากร งานที่มอบหมายไม่ก่อให้เกิดความเครียดจนส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้มากขึ้น

1.2 ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่เข้ามา จัดให้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือได้รับรางวัลต่างๆ จากการทำงานด้วยความสามารถ และให้ความสนใจแก่บุคลากรให้มากขึ้น

1.3 ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบต่องาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่ไม่ทับซ้อน ยอมรับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของบุคลากร เปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย และเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของบุคลากรให้มากขึ้น และเพิ่มการมีอำนาจในการทำงานที่รับผิดชอบ

1.4 ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรว่าสามารถทำงานในองค์กรได้จนถึงวัยเกษียณ ให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติว่ามีความมั่นคง และมักได้รับการเสนอชื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ควบคู่กับการจัดให้มีนโยบายและการบริหารของผู้บริหารที่ทำให้องค์กรมีความมั่นคง โดยเฉพาะมีความมั่นคงด้านการเงิน

1.5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนโดยการพิจารณาตามความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ จัดให้มีการทำประกันภัยแบบกลุ่ม การสนับสนุนและส่งเสริมด้านกิจกรรมการดูงาน และการศึกษาต่อ และการพิจารณาเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ตลอดจนการมีสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ ในวาระสำคัญ ๆ ขององค์กร

1.6 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการจัดให้มีห้องปฐมพยาบาล หรืออุปกรณ์ปฐมพยาบาล ที่ครบครัน เมื่อเกิดเหตุไม่คาดคิด ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมโดยรอบที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน และมีพื้นที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการหรือพักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น

2. จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดย

พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุน ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจในนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดให้แก่บุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดีให้กับผู้อื่นฟัง ควบคู่กับการสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร จนมักจะชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความภาคภูมิใจในงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายจากองค์กร จนทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละแรงกายแรงใจ และผลประโยชน์บางอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร สมารถใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความพึงพอใจที่ได้ทุ่มเทเพื่อองค์กร

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรให้มากขึ้น โดยทำให้บุคลากรต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานจากองค์กร ภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรมีความรักและผูกพันกับองค์กร และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

3. จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจโดยรวม ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนโดยรวม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน) ของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) โดยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มากที่สุด ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

กรุงเทพ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพให้มากขึ้น โดยควรให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรสายสนับสนุนว่าสามารถทำงานในองค์กรได้จนถึงวัยเกษียณ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติว่ามีความมั่นคง และมักได้รับการเสนอชื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ควบคู่กับการจัดให้มีนโยบายและการบริหารของผู้บริหารที่ทำให้องค์กรมีความมั่นคง โดยเฉพาะมีความมั่นคงด้านการเงิน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาโดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งอาจได้ผลการศึกษาที่ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร เพราะเป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาในลักษณะเช่นเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั่วประเทศ หรือทำการศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีประเด็นให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบอยู่แล้ว ซึ่งอาจทำให้ได้ภาพรวมของประเด็นที่ศึกษาไม่ครอบคลุม ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อให้ได้คำตอบเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรภัทร์ เจริญสุข. (2552). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- กัญญา พ่วงเนตร. (2559). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ว.วัฒนาโซลูชั่น เอ็นจิเนียริง จำกัด**. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา ณ ลำพูน. (2550). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 21 (จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และแม่ฮ่องสอน)**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- จิราภรณ์ กลิ่นสุข และภัสสร จินะวงษ์. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามาเอชไอไทย จำกัด**. การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอุบลราชธานี จังหวัดสระแก้ว**. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: บริษัท ฐานบัณฑิต จำกัด.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาวรัตน์ เตมียกุล. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.kruchaow.com/kr-research/renew5.pdf>, (1 สิงหาคม 2556).
- ณัฐา กริทธิธ. (2550). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ**. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐนิชา หิมทอง. (2562). **ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา. 8(2), 144 – 152.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). **สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล**. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปริญญา ศรีสุคนธ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต**, 14(3), 43 – 62.
- พัชรหทัย จารุทวีผลกุล. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอส เอสเคโลจิสติกส์ จำกัด**. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน**, 2(3), 27 -39.
- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาคาซิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. (2560). **เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย [แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559]**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.personnel.rmutk.ac.th> (มีนาคม 2560).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. **เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย [แผนยุทธศาสตร์การบริหาร พ.ศ. 2564]**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.planning.rmutk.ac.th/plan/> (มีนาคม 2564).
- รมย์ชลี สุวรรณชัยรักษ์. (2550). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดลำปาง**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- รัชณี สุดตาชาติ. (2559). **แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา**. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน. 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
- วัชรภรณ์ มีสมบัติ. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).

- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** (งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สันติ โกเศโยธิน. (2554). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี.** (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). **การสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) คนไทย สิงหาคม พ.ศ. 2558.** กรุงเทพฯ : สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์. (2558). **ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง.** วารสารสาระคาม, 6(1), 74-92.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). **แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. (2541). **ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทโตโยตาลีส์ซิง(ประเทศไทย) จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตร มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคมศาสตร์), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- Aldag, R. J., & Kuzuhara, L. W. (2002). **Organizational Behavior and Management.** South - Western: Thomson Learning.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect. **Journal of Business Research.** 26: 49 - 61.
- Brian S. Everitt. (2010). **Modern medical statistics : a practical guide.** London : Arnold.
- Buchanan, H. B. (1974). Building Organization Commitment the Socialization of Managers in Work Organization. **Administrative Science Quarterly.** 19, 533 - 546.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons.
- Hrebiniak, L. G. , & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly.** 17(12), 555-573.

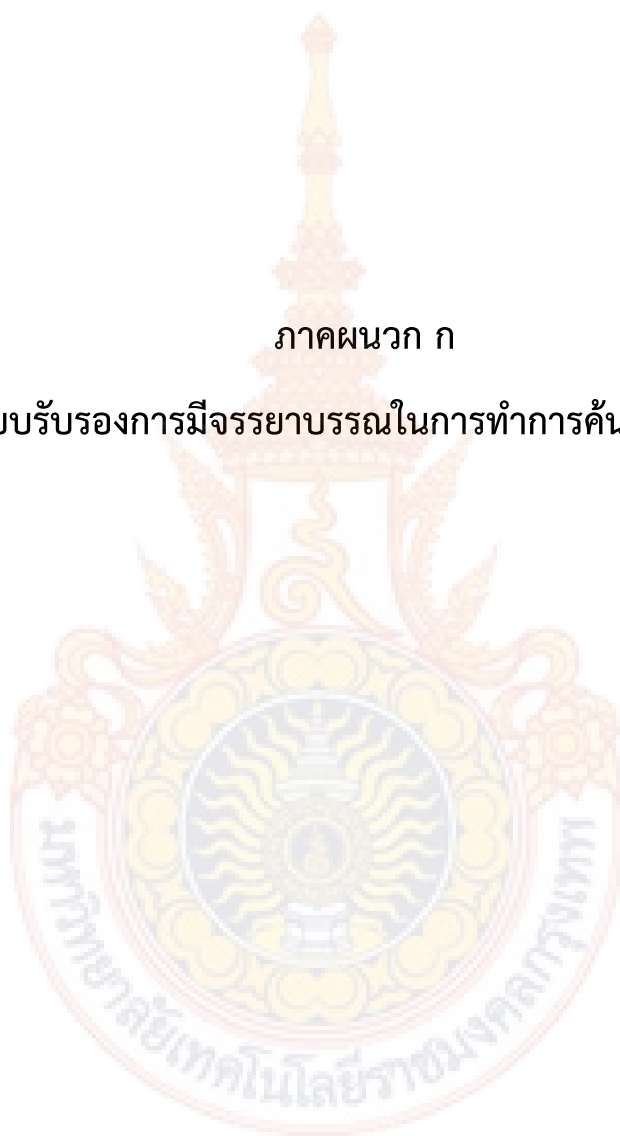
- Keith, D. & Newstrom, J. W. (1985). **Human Behavior at Work : Organizational Behavior**. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and Personnality**. New York : Harper and Row Publishers.
- Mayo, E. (1933). **The human problems of an industrial civilization**. Massachusetts: Harvard University Press.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982). **Dmployee - Organizational Likage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. **Organizational Behavior and Human Performance**, 15(1), 87-98.
- Somers, M.J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. **Journal of Organizational Behavior**. 16(1), 49-58.
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- Wilson, B., & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurses' perception of job empowerment and organizational commitment: A test theory of Structural Power in Organizations. **Journal of Nursing Administration**, 24(4s), 39-45.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ



แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีคุณภาพ และมาตรฐานตามหลักวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกคนปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย

จรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด

1. นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติ และอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

2. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำงานวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุด และเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบไม่ทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

3. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือ การสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

4. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและมีปฏิธานที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5. นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และมีสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย นักวิจัยต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยและขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

6. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ต้องตระหนักว่า อคติส่วนตัว หรือความลำเอียงทางวิชาการ อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย

7. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกิดความเป็นจริง และไม่ใช้ผลงานวิจัยไปทางมิชอบ

8. นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น นักวิจัยพึงมีใจกว้าง พร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและเหตุผลทางวิชาการของผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

9. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

ข้าพเจ้า นางสาวพนมขวัญ ปรีเสม นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 60805141006-6 ซึ่งเป็นผู้จัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
 จูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 ราชมงคลกรุงเทพ” ข้าพเจ้าทราบดีว่าการให้ข้อความ อันเป็นเท็จและการละเมิดหลักจริยธรรมและ
 จรรยาบรรณนักวิจัยอาจนำมาสู่การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หรือถูกเพิกถอนปริญญา

(ลงชื่อ).....

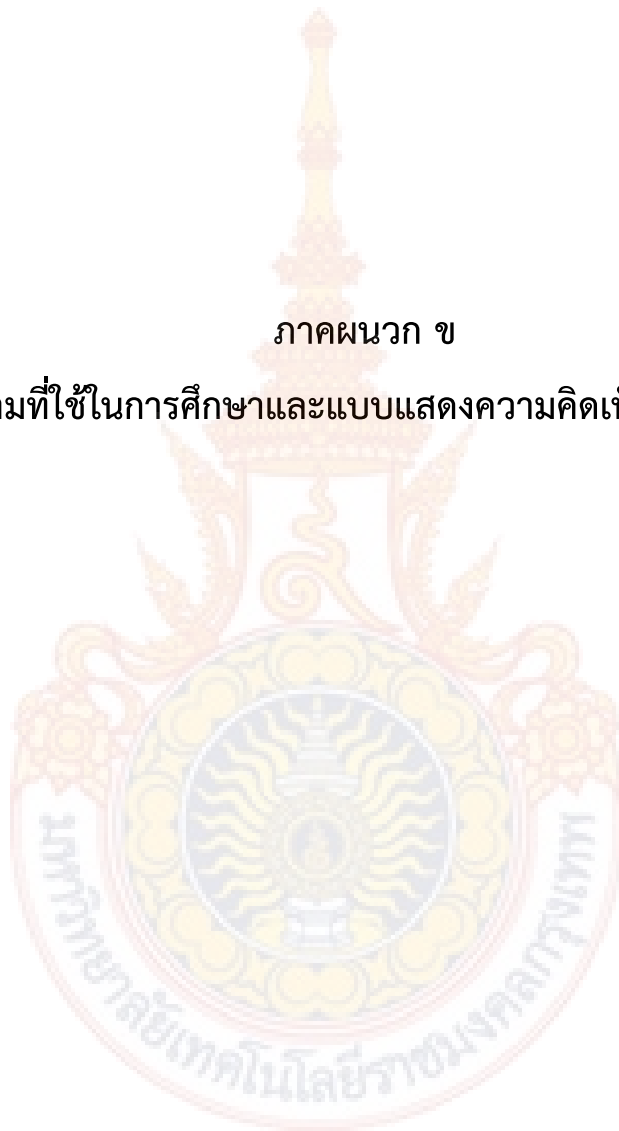
(นางสาวพนมขวัญ ปรีเสม)

ผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาและแบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยแบ่งแบบสอบถามทั้งหมดออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง พิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 – 60 ปี

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

☐ ข้าราชการพลเรือนฯ

☐ พนักงานมหาวิทยาลัย

☐ พนักงานราชการ

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ พนักงานเงินรายได้

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 – 50,000 บาท

☐ มากกว่า 50,000 บาท

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและแสดงความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจ (Motive Factor)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านคุณลักษณะของงาน					
1.1 งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่มีความเหมาะสม					
1.2 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความเชี่ยวชาญ					
1.3 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ไม่จำเจ กระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน					
1.4 งานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนและวิธีในการปฏิบัติงานที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน					
1.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการใช้ความคิดเห็นเป็นของตนเอง					
1.6. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติ					
1.7 งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้สามารถเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
1.8 งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานโดยไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย					
1.9 งานที่ได้รับมอบหมายไม่ก่อให้เกิดความเครียดจนส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต					
1.10 งานที่ได้รับมอบหมายทำให้มีความสุข					
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2.1 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง					
2.2 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด					
2.3 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
2.4 สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
2.5 สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
2.6 สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน					

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ต่อ)					
2.7 ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือได้รับรางวัลต่างๆ จากการทำงานด้วยความสามารถของตนเอง					
2.8 ได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ๆ ที่เข้ามาเสมอ					
2.9 ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเสมอ					
2.10 มีความภาคภูมิใจในการทำงาน					
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน					
3.1 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
3.2 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
3.3 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
3.4 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
3.5 การมีอำนาจในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
3.6 การมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
3.7 การที่สามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
3.8 การได้รับการยอมรับจากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
3.9 การสามารถตัดสินใจในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย					
3.10 การได้ทำงานที่ไม่ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น					

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ					
1.1 ท่านมีความรู้สึกว่ามีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติที่ดี					
1.2 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติว่ามีความมั่นคง					
1.3 ท่านสามารถสร้างคุณค่าในอาชีพของท่านให้เป็นที่ยอมรับ					
1.4 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงด้านการเงิน					
1.5 ท่านมักได้รับการเสนอชื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
1.6 ท่านคิดว่าสามารถทำงานในองค์กรได้จนถึงวัยเกษียณ					
1.7 ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร					
1.8 ท่านคิดว่านโยบายและการบริหารของผู้บริหารทำให้องค์กรมีความมั่นคง					
1.9 ท่านได้รับการต่อสัญญาจ้างงานในระยะยาว					
1.10 ท่านภูมิใจในอาชีพของท่าน					

ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
2.1 การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบ					
2.2 การได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบ					
2.3 การปรับเปลี่ยนเงินเดือนเป็นประจำทุกปี					
2.4 การมีการทำประกันภัยแบบกลุ่ม					
2.5 การมีสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ในวาระสำคัญขององค์กร					
2.6 การเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
2.7 การเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนพิจารณาตามความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ					
2.8 การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
2.9 การสนับสนุนและส่งเสริมด้านกิจกรรมการดูงาน และการศึกษาต่อ					
2.10 การได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ จากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
3. ด้านสภาพการทำงาน					
3.1 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง สี เสียง ห้องน้ำ ฯลฯ					
3.2 สถานที่ทำงานมีสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอ และเหมาะสม					
3.3 สถานที่ทำงานมีพื้นที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการหรือพักผ่อนหย่อนใจ					
3.4 สถานที่ทำงานมีห้องปฐมพยาบาล หรืออุปกรณ์ปฐมพยาบาล เมื่อเกิดเหตุไม่คาดคิด					
3.5 สถานที่ทำงานมีลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมโดยรอบที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน					
3.6 สถานที่ทำงานมีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ					
3.7 สถานที่ทำงานสามารถเดินทางง่าย สะดวก และปลอดภัย					
3.8 สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
3.9 สถานที่ทำงานมีชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก ที่เหมาะสม					
3.10 สถานที่ทำงานมีทำให้ท่านจัดสรรเรื่องงานให้ไม่มีผลกระทบกับชีวิตส่วนตัว					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและแสดงความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
1.2 ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.3 ท่านสามารถปรับตัวให้กลมกลืนกับสมาชิกองค์กร คนอื่น ๆ					
1.4 ท่านมีทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
1.5 ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด					
1.6 ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร					
1.7 ท่านตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
1.8 ท่านมักจะพูดถึงองค์กร ในทางที่ดีให้กับผู้อื่นฟัง					
1.9 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนชื่นชมองค์กร					
1.10 ท่านมักจะชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กร เมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด					
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
2.1 ท่านจะทุ่มเทความพยายามเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร					
2.2 ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อองค์กร					
2.3 ท่านเต็มใจที่จะเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
2.4 ท่านเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์บางอย่างเพื่อช่วยองค์กร					
2.5 ท่านยินดีที่จะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
2.6 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทำงานอย่างเต็มที่					
2.7 ท่านมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร					
2.8 ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทุ่มเทเพื่อองค์กร					
2.9 ท่านสนใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.10 ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร					

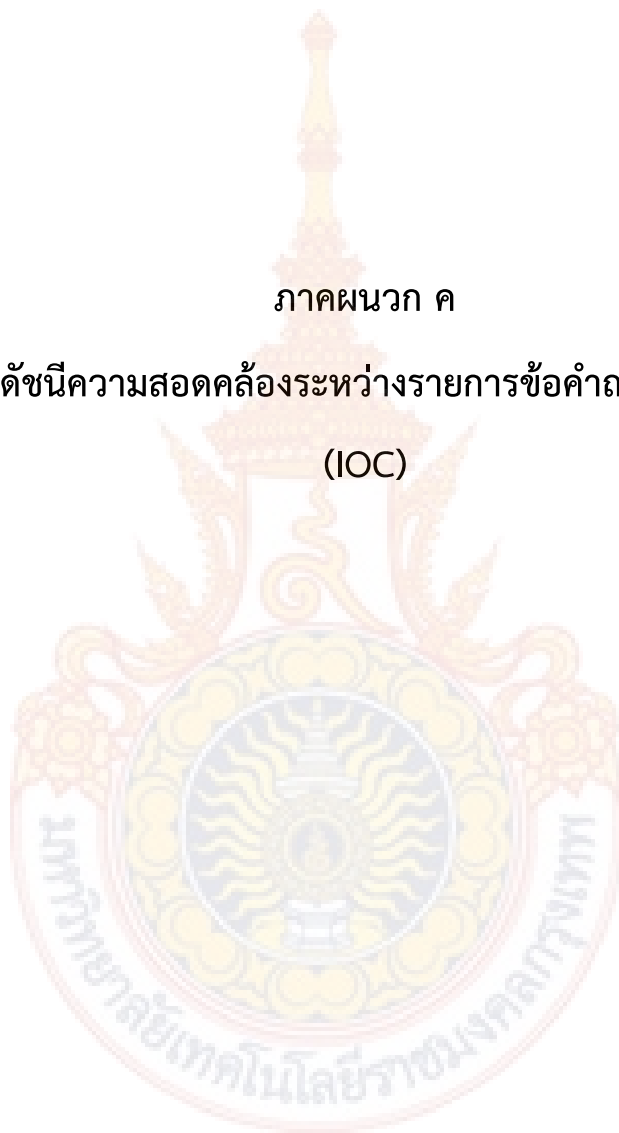
ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
3.1 ท่านต้องการจะอยู่ในองค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
3.2 ท่านมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กร					
3.3 ท่านจะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร แม้ว่าจะมีแรงจูงใจจากที่อื่น					
3.4 ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
3.5 ท่านต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ให้นานที่สุด					
3.6 ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานจากองค์กร					
3.7 ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร					
3.8 ท่านมีความรักและผูกพันกับองค์กร					
3.9 ท่านมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร					
3.10 ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กร สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค

ผลประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อความกับวัตถุประสงค์
(IOC)



ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Cogruence : IOC) ของ
แบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
1.	เพศ	1	1	1	1.00
2.	สถานภาพสมรส	1	1	1	1.00
3.	อายุ	1	1	1	1.00
4.	ระดับการศึกษา	1	1	1	1.00
5.	ตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00
6.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	1.00
7.	ประสบการณ์ในการทำงาน	1	1	1	1.00

ค่า IOC โดยรวมของแบบสอบถามส่วนที่ 1 = 1.00

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor)	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
1. ด้านคุณลักษณะของงาน				
1.1 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	1	1	1	1.00
1.2 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความเชี่ยวชาญ	1	1	1	1.00
1.3 งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ไม่จำเจ กระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67
1.4 งานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่ดี เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน	1	1	1	1.00
1.5 มีอิสระในการใช้ความคิดเห็นเป็นของตนเองในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
1.6. มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารหรือบุคคลสำคัญของหน่วยงานเพื่อกำหนดแนวทางงานที่ปฏิบัติ	1	0	1	0.67
1.7 สามารถเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้	1	1	1	1.00
1.8 การปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย	0	1	1	0.67
1.9 การปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดความเครียดจนส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต	0	1	1	0.67
1.10 การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายทำให้มีความสุข	1	1	1	1.00
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
2.1 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง	1	1	1	1.00
2.2 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1.00
2.3 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00
2.4 สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
2.5 สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
2.6 สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน	1	1	1	1.00
2.7 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือได้รับรางวัลต่าง ๆ จากการทำงานด้วยความสามารถของตนเอง	1	1	1	1.00
2.8 ท่านได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ๆที่เข้ามาเสมอ	1	1	1	1.00
2.9 ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1.00
2.10 ท่านเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน	1	0	1	0.67

ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor)	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน				
3.1 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1.00
3.2 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1.00
3.3 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	1	1	1	1.00
3.4 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	1	1	1	1.00
3.5 มีอำนาจในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
3.6 มีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
3.7 สามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00
3.8 ได้รับการยอมรับจากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00
3.9 สามารถตัดสินใจในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00
3.10 งานที่รับผิดชอบไม่ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น	1	0	1	0.67

ปัจจัยค้ำจุน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ				
1.1 ท่านมีความรู้สึกว่ามีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติที่ดี	1	1	1	1.00
1.2 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติว่ามีความมั่นคง	1	1	1	1.00
1.3 ท่านสามารถสร้างคุณค่าในอาชีพของท่านให้เป็นที่ยอมรับ	1	1	1	1.00
1.4 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงด้านการเงิน	1	0	1	0.67
1.5 ท่านได้รับรายได้ที่แน่นอนจากองค์กรของท่าน	1	0	1	0.67
1.6 ท่านคิดว่าสามารถทำงานในองค์กรได้จนถึงวัยเกษียณ	1	1	1	1.00
1.7 ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	1	1	1	1.00
1.8 นโยบายและการบริหารของระดับผู้บริหารทำให้องค์กรมีความมั่นคง	1	1	1	1.00
1.9 องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคมในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
1.10 ท่านภูมิใจในอาชีพของท่าน	1	1	1	1.00

ปัจจัยคำจน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
2.1 การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00
2.2 การได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00
2.3 มีการเพิ่มเงินเดือนประจำปี	1	1	1	1.00
2.4 มีผลตอบแทนหรือเงินโบนัสประจำปี	1	0	1	0.67
2.5 มีสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ในวาระสำคัญๆ ขององค์กร	1	1	1	1.00
2.6 การเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม	1	1	1	1.00
2.7 การเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือนพิจารณาตามความสามารถและผลงาน	1	1	1	1.00
2.8 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00
2.9 การสนับสนุนและส่งเสริมด้านกิจกรรมการดูงาน และการศึกษาต่อ	1	1	1	1.00
2.10 ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ จากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	0.67
3. ด้านสภาพการทำงาน				
3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวกับการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง สี เสียง ความร้อน ความเย็น ห้องน้ำ ฯลฯ	1	0	1	0.67
3.2 ความเหมาะสมเพียงพอในเรื่องสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้	1	1	1	1.00
3.3 สถานที่ทำงานมีพื้นที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการ/พักผ่อนหย่อนใจ	1	1	1	1.00
3.4 สถานที่ทำงานมีห้องพยาบาล หรืออุปกรณ์พยาบาล เพื่อเกิดเหตุไม่คาดคิด	1	1	1	1.00
3.5 ลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ มีความเหมาะสมกับการทำงาน	1	1	1	1.00
3.6 สถานที่ทำงานมีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสม ใกล้สิ่งอำนวยความสะดวก	1	1	1	1.00
3.7 การเดินทางมาสถานที่ทำงานง่าย สะดวก และปลอดภัย	1	1	1	1.00
3.8 สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	1	1	1	1.00
3.9 สถานที่ทำงานมีชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก ที่เหมาะสม	1	1	1	1.00
3.10 ท่านจัดสรรเรื่องงานให้ไม่มีผลกระทบกับชีวิตส่วนตัว	0	1	1	0.67

ค่า IOC โดยรวมของแบบสอบถามส่วนที่ 2 = 0.934

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
1.1 ท่านรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	1	1	1	1.00
1.2 ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1	1	1	1.00
1.3 ท่านสามารถปรับตัวให้กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ	1	1	1	1.00
1.4 ท่านมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร	1	1	1	1.00
1.5 ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด	1	1	1	1.00
1.6 ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	1	1	1	1.00
1.7 ท่านตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1.00
1.8 ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดีให้กับผู้อื่นฟัง	1	1	1	1.00
1.9 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนชื่นชมองค์กร	1	1	1	1.00
1.10 ท่านมักจะชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด	1	1	1	1.00
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร				
2.1 ท่านจะทุ่มเทความพยายามเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร	1	1	1	1.00
2.2 ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อองค์กร	1	1	1	1.00
2.3 ท่านเต็มใจที่จะเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	1	1	1	1.00
2.4 ท่านเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์บางอย่างเพื่อช่วยองค์กร	1	1	1	1.00
2.5 ท่านยินดีที่จะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1	1	1	1.00
2.6 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
2.7 ท่านมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	1	1	1	1.00
2.8 ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทุ่มเทเพื่อองค์กร	0	1	1	0.67
2.9 ท่านสนใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กร	1	1	1	1.00
2.10 ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	1	1	1	1.00

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
	1	2	3	
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร				
3.1 ท่านต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1.00
3.2 ท่านมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กร	1	1	1	1.00
3.3 ท่านจะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแม้ว่าจะมีแรงจูงใจจากที่อื่น	1	1	1	1.00
3.4 ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	1	1	1	1.00
3.5 ท่านต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด	1	1	1	1.00
3.6 ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานจากองค์กร	0	1	1	0.67
3.7 ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร	1	1	1	1.00
3.8 ท่านมีความสุขกับการทำงาน	-1	1	1	0.33
3.9 ท่านมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	1	1	1	1.00
3.10 ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน	1	1	1	1.00

ค่า IOC โดยรวมของแบบสอบถามส่วนที่ 3 = 0.955



ภาคผนวก ง

ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's
Coefficient Alpha)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

ของแบบสอบถามส่วนที่ 2

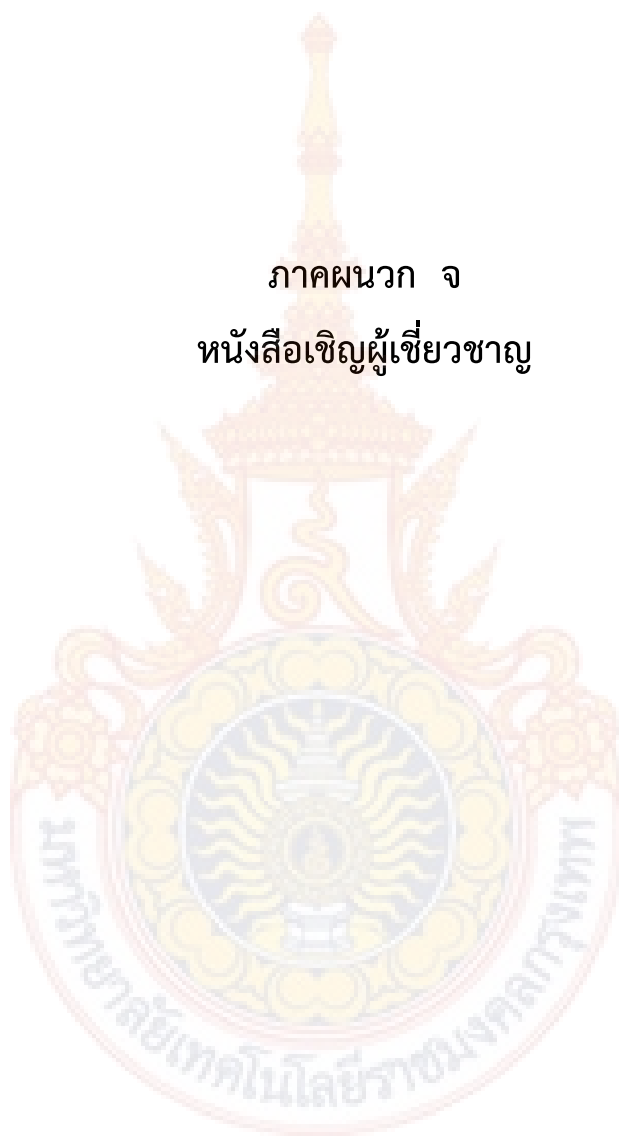
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor)		
1. ด้านคุณลักษณะของงาน	0.92	10
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.93	10
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.97	10
รวม	0.97	30
ปัจจัยค้ำจุน		
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	0.95	10
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.97	10
3. ด้านสภาพการทำงาน	0.96	10
รวม	0.98	30

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

ของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ความผูกพันต่อองค์กร	Cronbach's Alpha	N of Items
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.95	10
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.98	10
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.99	10
รวม	0.98	30

ภาคผนวก จ
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ





ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/๑๗๒

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๘๗๘ ถนนอาคารสงเคราะห์
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ ๑๐๑๒๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอลเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม

ด้วย นางสาวพนมขวัญ ปริเสม รหัสนักศึกษา ๖๐๘๐๕๑๔๑๐๐๖-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแจ่ม เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาทางวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไป เก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและ ให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวพนมขวัญ ปริเสม โทรศัพท์ ๐๘๓ ๒๔๑ ๕๓๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิงแก้ว เอี่ยมแจ่ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานคณบดี คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๗ ๔๖๗๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๖ ๘๔๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๙๖๗๓

ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/ 0564

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปรมินทร์ โฆษิตกุลพร

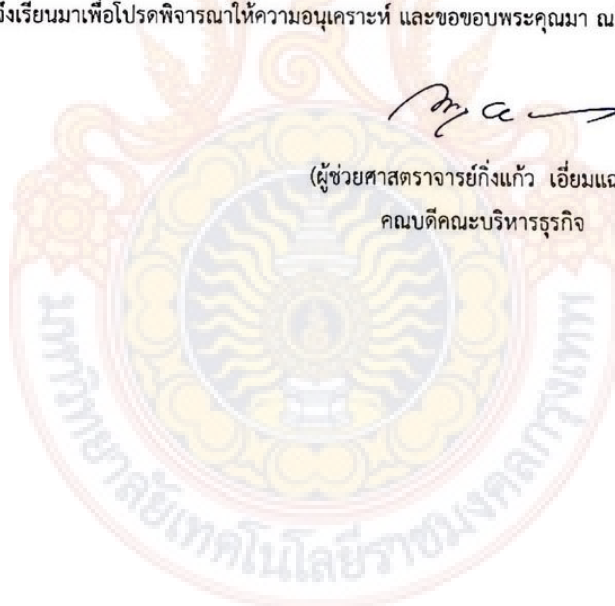
ด้วย นางสาวพนมขวัญ ปรีเสม รหัสนักศึกษา ๖๐๘๐๕๑๔๑๐๐๖-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวพนมขวัญ ปรีเสม โทรศัพท์ ๐๘๓ ๒๙๑ ๕๓๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๙๖๗๓

ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/ 0565 วันที่ ๖๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งทิวา เสาร์สิงห์

ด้วย นางสาวพนมขวัญ ปรีเสม รหัสนักศึกษา ๖๐๘๐๕๑๔๑๐๐๖-๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวพนมขวัญ ปรีเสม โทรศัพท์ ๐๘๓ ๒๙๑ ๕๓๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวพนมขวัญ ปรีเสม

ที่อยู่

7/2 หมู่ 9 ตำบลบางม่วง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549

สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตำแหน่งงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2554

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

