

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย คณะผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์โดยสรุปออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 638 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.60 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.40 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมามีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 38.40 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรีมาเป็นระยะเวลา 5 ปี หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 27.30 รองลงมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรีมาเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.90 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 38.60 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในสายงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 44.50 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมามีตำแหน่งเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 36.20 ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 17.00 รองลงมาสังกัดอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 11.90

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 638 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87
2. ด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85
3. ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.77
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.68
5. ด้านหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.60
6. ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.58
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.54
8. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54
9. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.53
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.52
11. ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51

ส่วน 12. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19

และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้าน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรฯ ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านจะรีบทำงานให้สำเร็จลุล่วงเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
2. ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติในขณะนี้
3. ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่
2. เพื่อนและคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพหน้าที่การงานของท่าน
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีเกียรติ

ด้านลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง
2. งานของท่านมีความท้าทาย
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ



ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน
2. ช่วงที่ผ่านมามีท่านได้รับการยกย่องและชมเชยในงานที่ออกมาดี

ด้านหัวหน้างาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน
2. ท่านมีความรู้สึยกยกย่องชื่นชมในความสามารถในการบริหารงานหรือปกครองของหัวหน้างานของท่าน
3. หัวหน้างานของท่านมักจะให้ท่านรายงานความคืบหน้าของงานให้ทราบเสมอ
4. หัวหน้างานเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับท่าน
5. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่าน
6. หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. เพื่อนร่วมงานรู้ขอบเขตความรับผิดชอบของท่าน
2. ท่านมีส่วนช่วยในการวางแผน และลงมือปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน
3. หัวหน้างานรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของท่าน
4. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. หัวหน้างานกับท่านทำงานไปด้วยกันได้ดี
2. เพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ มีความสามัคคีและมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
3. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยและทำกิจกรรมร่วมกัน
4. มหาวิทยาลัยฯ ให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. การทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ทำให้ท่านมีโอกาสดพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน
2. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในมหาวิทยาลัยนี้ได้
3. เมื่อปีที่ผ่านมานี้ ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน
2. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาต่อ
3. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานและครอบครัวมีความมั่นคง
4. หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านมีความรู้สึกที่สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัย
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงานในปัจจุบัน
3. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านสามารถบริหารรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
2. ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณที่ได้รับผิดชอบ
4. ท่านมีความสะดวกในการรับสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
5. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการ สำหรับบุคลากรทุกคนได้เหมาะสมกับความต้องการ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 638 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.60
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.54

ส่วน 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26

และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรฯ ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยฯ นี้มีความสำคัญสำหรับท่าน
2. ท่านรู้สึกมีความเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยฯ ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน
3. ท่านรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยฯ ก็คือปัญหาของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. การที่ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ท่านคิดว่าควร จะอยู่กับมหาวิทยาลัยฯ นี้ต่อไป
2. มหาวิทยาลัยฯ นี้มีบุญคุณกับท่าน
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก ที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ หากได้รับ ข้อเสนอที่ดีกว่ามหาวิทยาลัยที่ท่านอยู่

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านจะยุ่งยากมากหากท่านตัดสินใจลาออกจากมหาวิทยาลัยนี้
2. เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ ในขณะนี้ แม้ว่าท่าน อยากจะออกก็ตาม
3. ผลเสียอย่างหนึ่งของการลาออกจากมหาวิทยาลัยฯ นี้ คือโอกาสที่จะได้งานใหม่มี อยู่น้อยมาก

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 638 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61

และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้

1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้ อย่างเหมาะสม

3. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน

ส่วนข้อ 4. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน คณะผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี

ด้านหัวหน้างาน โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านหัวหน้างาน โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า และบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี และบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๙ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๙ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๙ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ด้านตำแหน่งงาน โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านหัวหน้างาน โดยพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างาน มากกว่า พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ด้านตำแหน่งงาน โดยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านลักษณะของงาน โดยข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม โดยข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.7 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม โดยผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่า อาจารย์ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ ส่วนอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คณะผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี และบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี และบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี และบุคลากร ๆ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.5 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.6 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.7 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม และอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความ คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่า อาจารย์ และผู้ ปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่ แยกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันใน ชีวิตการทำงานแตกต่างกัน คณะผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.1 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.2 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ 20 ปีหรือต่ำกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี และบุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มี ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี และบุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 49 ปี ขึ้นไป - 59 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.3 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานไม่ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.7 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คณะผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.1 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในทุกด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ นั่นคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นตาม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.2 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และพบว่าด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร นั่นคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้นตาม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.3 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่าด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน พบว่าด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับต่ำ

และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน นั่นคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นตาม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4.4 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่าในด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ

และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม นั่นคือ เมื่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

4. ท่านมีความสะดวกในการรับสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

5. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการ สำหรับบุคลากรทุกคนได้เหมาะสมกับความ ต้องการ

คณะผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า ควรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่ บุคลากรฯ เพื่อผลของการปฏิบัติงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.60 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับ องค์กร บุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26

คณะผู้วิจัยมีข้อสังเกตจากข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรฯ มีความรัก ความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับดี และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า บุคลากรฯ มีความภักดีต่อองค์กรและควรจะอยู่ในมหาวิทยาลัยฯ นี้ ส่วนในด้านความผูกพันต่อ องค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าบุคลากรฯ มีความเห็นว่ามีความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนงาน ใหม่ได้เสมอ

3. ด้านความผูกพันในชีวิตการทำงาน บุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิต การทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ได้แก่ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตครอบครัว ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคม ได้อย่าง เหมาะสม การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน ส่วนในข้อสุดท้าย ท่านมีเวลาออก กกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม พบว่า บุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คณะผู้วิจัยมีข้อสังเกตเสนอให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการสนับสนุนให้ บุคลากรฯ มีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

1. เพศ บุคลากรฯ ทั้งชายและหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่ แตกต่างกัน

2. อายุ บุคลากรฯ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ” มีประเด็นที่สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

การอภิปรายผลข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรฯ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 638 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 66.60 มีอายุในช่วงมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.40 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 38.40 บุคลากรฯ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมาเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.30 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 55.50 มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 40.60 ส่วนตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 36.20 คณะผู้วิจัยให้ข้อสังเกตว่า การวิจัยครั้งนี้บุคลากรเป็นสายสนับสนุนและอาจารย์ที่ช่วงการปฏิบัติราชการไม่เกิน 5 ปี และเป็นสายปฏิบัติการในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และหน่วยงานต่างๆ

การอภิปรายผลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา วัตตุม (2542) ศึกษาเหตุแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญในกรุงเทพฯ และงานวิจัยของรุ่งมณี บุญอิน (2552) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โมลด์ ดีไซค์ จากผลงานวิจัย “แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ” ปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 12 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรฯ สามารถปฏิบัติงานได้ในระดับดี ซึ่งผลงานวิจัยนี้ ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านสามารถบริหารรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
2. ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณที่ได้รับผิดชอบ

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร บุคลากรที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 39 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 49 ปี

คณะผู้วิจัยเสนอความคิดเห็นให้บุคลากรฯ ที่มีอายุระหว่างมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี ได้รับทราบนโยบายและการบริหารงานขององค์กรในภาพรวม

ด้านหัวหน้างาน บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างานมากกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 59 ปี แสดงว่าบุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี ได้รับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด และเป็นช่วงอายุที่ตอบสนองแบบสอบถามเป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 35.70

ด้านตำแหน่งงาน บุคลากรฯ ที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี และบุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี และบุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในด้านตำแหน่งงานมีผลต่อบุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี และอายุมากกว่า 59 ปีขึ้นไป แสดง ว่ามีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจในการทำงานในช่วงอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี มีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี ไป แสดงว่า มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจในการทำงานในช่วงอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี แสดงว่า มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจในการทำงานในช่วงอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ด้านลักษณะของงาน บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี มีแรงจูงใจลักษณะของงานมากกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี ไป แสดงว่า มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจในการทำงานในช่วงอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี

3. ระดับการศึกษา บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมากกว่าบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านตำแหน่งงาน บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจด้านตำแหน่งงานมากกว่า บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านลักษณะของงาน บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจด้านลักษณะของงานมากกว่า บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ความก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

สรุปการอภิปรายผลด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีแรงจูงใจมากกว่า บุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรฯที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านหัวหน้างาน บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่เกิน 15 ปี มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจในการทำงาน ด้านหัวหน้างานมากกว่า บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่เกิน 5 ปี มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่เกิน 5 ปี มีแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ด้านตำแหน่งงาน บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่เกิน 10 ปี มีแรงจูงใจด้านตำแหน่งงานน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ประเภทบุคลากร บุคลากรฯ ที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านหัวหน้างาน พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหัวหน้างาน มากกว่า พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ด้านตำแหน่งงาน ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านลักษณะของงาน ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

6. สายงาน บุคลากรฯ ที่มีสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยบุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน

7. ตำแหน่งในสายงาน บุคลากรฯ ที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมากกว่า อาจารย์ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม และอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ และอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ด้านตำแหน่งงาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม และอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านตำแหน่งงานมากกว่า นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ และอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่า อาจารย์ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ

ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม และอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า อาจารย์ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ และอาจารย์มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่า อาจารย์ นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติการ ส่วนอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

1. เพศ บุคลากรชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ มากกว่าบุคลากรหญิง

2. อายุ บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี

3. ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ต่างกัน ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 20 ปี

บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 25 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. ประเภทบุคลากร บุคลากร ที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

คณะผู้วิจัยมีข้อสังเกตเสนอให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้สนับสนุนลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีจำนวนมาก ได้มีบทบาทและมีสถานภาพใกล้เคียงกับบุคลากรในองค์กรเดียวกัน

6. สายงาน บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน

7. ตำแหน่งในสายงาน บุคลากร ที่มีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม และอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ผู้ปฏิบัติการ

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่า อาจารย์ และผู้ปฏิบัติการ

คณะผู้วิจัยมีข้อสังเกตเสนอให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้สร้างความผูกพันและเชื่อมโยงการบริหารงานในระดับปฏิบัติการสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยพัฒนางานไปพร้อมๆ กัน

ด้านความผาสุกในชีวิตการทำงาน

บุคลากรฯ ทั้งชายและหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรฯ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรฯ ที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี และบุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 49 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี และบุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 59 ปี

คณะผู้วิจัยให้ข้อสังเกตว่า บุคลากรฯ ในช่วงอายุ 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี เป็นบุคลากรที่สำคัญที่ผู้บริหารรับเข้ามาทำงานในช่วงแรก และกำลังอยู่ในช่วงเริ่มต้นการทำงานและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของมหาวิทยาลัยฯ

บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษา และมีตำแหน่งในสายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 5 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และพบว่า ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรฯ ที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยให้ข้อสังเกตว่าผู้บริหารควรส่งเสริมและส่งเสริมการทำงานการทำงานสายสนับสนุนและลูกจ้างชั่วคราวเพื่อให้เกิดกำลังใจและความผาสุกในการทำงาน

การอภิปรายผลการศึกษาคำสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ถ้าเน้นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นตาม คณะผู้วิจัยให้ข้อสังเกตในส่วนที่มหาวิทยาลัยฯ ควรจะเริ่มให้ความสำคัญในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยด้านตำแหน่งงานและด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับที่ต่ำมาก (ดังตารางที่ 4.107) ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ ควรจะต้องกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรฯ มีความสัมพันธ์และผูกพันในมหาวิทยาลัยฯเพิ่มมากขึ้นกว่านี้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ จะต้องใช้เวลาในการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา มหาวิทยาลัยฯ ในอนาคต

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานมานานเกิน 3 - 5 ปี และมีผลงานดี ควรจะมีนโยบายขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. บุคลากรขอให้พิจารณาให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างยุติธรรม
3. บุคลากรเสนอให้พิจารณาสวัสดิการต่างๆ อาทิเช่น ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการที่พัก
4. บุคลากรเสนอให้พิจารณาปรับฐานเงินเดือนใหม่ และเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือน
5. บุคลากรสายวิชาการเสนอให้มีการปรับปรุงระเบียบการจัดชั่วโมงสอน
6. บุคลากรสายวิชาการเสนอให้พัฒนาระบบการลงทะเบียนเรียน
7. เสนอให้เพิ่มอัตราตำแหน่งสายวิชาการและสายสนับสนุน
8. เสนอให้พัฒนาบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกระดับ
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับรู้นโยบายของมหาวิทยาลัยและพยายามสร้างความผูกพันภายในองค์กร
10. เสนอให้พัฒนาระบบประกันคุณภาพ งานวิจัยและการบริหารงานต่างๆ ภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เสนอให้มีการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เสนอให้มีการพิจารณาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งอื่นๆ และมหาวิทยาลัยอื่น
3. เสนอให้ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในกรณีที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เตรียมการออกนอกระบบ