

Received: 31-05-2024
Revised: 19-08-2024
Accepted: 06-09-2024

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Work Motivation Affecting the Organizational Commitment of Support University
Employee Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

พรรษชล พานิจจะ^{*1}

Passachon Panijja

passachon.p@rmutsb.ac.th

นวพร รัตนบุรี¹

Nawaporn Rattanaburi

nsangworn25@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 189 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นตรง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

^{*} Corresponding Author

¹มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of work motivation of level of work motivation among support staff at Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, 2) study the level of organizational commitment among support staff at Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi and, 3) study the influence of work motivation on organizational commitment among support staff at Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. This study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 189 support staff members from Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. Data were collected using a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

Research findings revealed that 1) the overall level of work motivation among support staff at Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi was found to be at the highest level; 2) the overall level of organizational commitment among support staff at Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi was also at the highest level; and 3) Aspects of work motivation—including salary, policy and administration, working conditions, relationships with colleagues, and job security—had a statistically significant influence on organizational commitment among support staff at Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi at the 0.05 level.

Keywords: Work motivation, Organizational commitment, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจะทุ่มเทกำลังและสติปัญญาให้กับการทำงาน ทำให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเกิดจากการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรได้ และในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องพยายามรักษาพนักงานเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความสนใจ มีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอ ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่าย การทำงานขาดประสิทธิภาพ ไม่ผูกพันต่อองค์กร และเกิดการลาออกของพนักงานในองค์กร การเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กรอย่างมาก กล่าวคือ หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันหรือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมทำให้พนักงานปรารถนาจะทำงานให้องค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (Torwiwat, 2012) ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะยังคงอยู่กับองค์กร และรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนาเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น ไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพลดลง ซึ่งการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นจะต้องอาศัยแรงจูงใจในด้านต่างๆ เช่นเดียวกับ Thong-on (2021) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) และการสร้างแรงจูงใจใน

การทำงานจึงมีความจำเป็น เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถพิจารณาได้จากการคงอยู่กับองค์กร ความรู้สึก และบรรทัดฐาน (Allen, & Meyer, 1990) องค์กรจำเป็นต้องแสวงหาแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้ดำเนินการปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงการจ้างบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อทดแทนอัตราการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างบุคลากรในลักษณะการจ้างพิเศษเป็นการว่าจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานที่ชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใหม่ และในปี พ.ศ. 2551 ได้มีตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มีการกำหนดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการเรียกว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” (ราชกิจจานุเบกษา, 1 ตุลาคม 2557) หรือ “พนักงานมหาวิทยาลัย” การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานดังกล่าว เป็นการปรับเปลี่ยนหลักการบริหารให้เป็นสากลเพื่อต้องการให้มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการบริหารงานยุคใหม่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการบริหารงาน โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งสายวิชาการมีภารกิจหลัก คือ การสอนถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษา ชุมชน ทำงานวิจัย บริการทางวิชาการ และสายสนับสนุนมีภารกิจหลัก คือ การดำเนินงานสนับสนุนทางวิชาการ งานบริหาร งานธุรการ งานเอกสาร คอยสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เป็นต้น องค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ก็คือบุคลากรของมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยจะมีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกับข้าราชการ แตกต่างกันในชื่อเรียกตำแหน่ง อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ความมั่นคง การได้สิทธิประโยชน์สวัสดิการ การประเมิน รวมทั้งมาตรฐานการลงโทษ อาทิเช่น พนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลทั้งของตนและครอบครัวจากรัฐบาลดังเช่นข้าราชการ แต่ต้องจ่ายเบี้ยประกันสังคมเองเพื่อให้ได้สวัสดิการ รักษาพยาบาลที่มีข้อจำกัดมาก ไม่มีกองทุนบำเหน็จ บำนาญ หลังเกษียณอายุราชการ ไม่มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ว่าแรงจูงใจในด้านใดบ้างที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากว่าองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ จะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรนั้นเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร
2. หน่วยงานภาครัฐที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงสามารถนำผลงานวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้
3. ผู้ที่สนใจสามารถนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีจำนวนทั้งสิ้น 359 คน (ข้อมูลสถิติบุคลากร วันที่ 1 ธันวาคม 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง Yamane (1967) เท่ากับ 189 คน คำนวณตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง วิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2.2 กำหนดประเด็นและขอบเขตของข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

2.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเสนอแนะเพิ่มเติมและนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง และนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 สถิติเชิงพรรณนา เป็นสถิติที่ใช้ในการสรุปลักษณะเบื้องต้นของแต่ละตัวแปร ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ยการแจกแจงความถี่ เพื่อแจกแจงข้อมูลของตัวอย่าง มีการใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.2 สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	4.76	0.44	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.62	0.50	มากที่สุด
ด้านลักษณะงาน	4.48	0.57	มากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรับผิดชอบ	4.78	0.39	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.51	0.62	มากที่สุด
รวม	4.63	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.42) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.39) รองลงมา ด้านความสัมฤทธิ์ผล ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.44) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.50) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.62) และ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.57) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน	4.57	0.54	มากที่สุด
ด้านนโยบาย และการบริหาร	4.71	0.50	มากที่สุด
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.69	0.53	มากที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน	4.39	0.67	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.78	0.42	มากที่สุด
ด้านความมั่นคง	4.73	0.51	มากที่สุด
รวม	4.64	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.44) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.42) รองลงมา ด้านความมั่นคง ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.51) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.50) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.53) ด้านเงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.54) และ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.67) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านความสัมฤทธิ์ผล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านความสัมฤทธิ์ผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.80	0.43	มากที่สุด	1
2. ความรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.74	0.53	มากที่สุด	3
3. ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มที่	4.75	0.50	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.76	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านความสัมฤทธิ์ผล ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.44) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.43) รองลงมา ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มที่ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.50) และ มีความรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.53) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.57	0.59	มากที่สุด	3
2. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.59	0.59	มากที่สุด	2
3. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	4.72	0.50	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.62	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือที่ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.50) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.50) รองลงมา การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.59) และ การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.59) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความสามารถในการตัดสินใจและเสนอแนะในงานที่ปฏิบัติ	4.57	0.57	มากที่สุด	1
2. งานที่รับผิดชอบตรงตามความถนัดของท่าน	4.44	0.69	มากที่สุด	2
3. ได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในแต่ละวัน	4.41	0.72	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.48	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านลักษณะงาน ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการตัดสินใจและเสนอแนะในงานที่ปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) รองลงมา งานที่รับผิดชอบตรงตามความถนัดของท่าน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69) และได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาในแต่ละวัน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.72) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.82	0.40	มากที่สุด	1
2. มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามโครงสร้างขององค์กร	4.76	0.50	มากที่สุด	3
3. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.76	0.47	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.78	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.39) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.40) รองลงมา ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.47) และมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.50) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านความก้าวหน้าในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.42	0.72	มากที่สุด	3
2. มีความมั่นใจในขั้นตอนการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรว่ามีความยุติธรรม	4.53	0.66	มากที่สุด	2
3. การได้รับโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.56	0.63	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.51	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63) รองลงมา มีความมั่นใจในขั้นตอนการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรว่ามีความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.66) และการมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านเงินเดือนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.58	0.58	มากที่สุด	1
2. การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนตามภาระงานที่เหมาะสม	4.55	0.59	มากที่สุด	3
3. มหาวิทยาลัยมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	4.58	0.62	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.57	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านเงินเดือน ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) รองลงมา มหาวิทยาลัยมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.62) และการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนตามภาระงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านนโยบาย และการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านนโยบาย และการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การรับทราบนโยบายในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย	4.70	0.55	มากที่สุด	3
2. นโยบายการบริหารงานมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน	4.72	0.52	มากที่สุด	1
3. มหาวิทยาลัยมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม	4.71	0.57	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.71	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ด้านนโยบาย และการบริหารที่ ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.50) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นโยบายการบริหารงานมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.52) รองลงมา มหาวิทยาลัยมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.57) และการรับทราบนโยบายในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.55) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม	4.65	0.62	มากที่สุด	3
2. สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.68	0.54	มากที่สุด	2
3. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	4.75	0.56	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.69	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.56) รองลงมา สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.54) และได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.62) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. มหาวิทยาลัยมีสถานที่/ห้องทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.43	0.70	มากที่สุด	2
2. มหาวิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.30	0.80	มากที่สุด	3
3. มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศที่ดี ไม่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย	4.44	0.68	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.39	0.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.68) รองลงมา มหาวิทยาลัยมีสถานที่/ห้องทำงาน มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.70) และมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.80) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.78	0.44	มากที่สุด	2
2. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.79	0.43	มากที่สุด	1
3. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.76	0.45	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.78	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.43) รองลงมา การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.44) และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.45) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคง	4.73	0.54	มากที่สุด	2
2. มีความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	4.74	0.52	มากที่สุด	1
3. มหาวิทยาลัยมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต	4.72	0.59	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.73	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า ด้านความมั่นคงที่ ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.51) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.52) รองลงมา มหาวิทยาลัยมีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.54) และมหาวิทยาลัยมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.59) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.51	0.60	มากที่สุด
ด้านความรู้สึกรัก	4.70	0.52	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.80	0.39	มากที่สุด
รวม	4.67	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.44) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) รองลงมา ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.52) และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัย เพื่อไปทำงานในองค์กรอื่น	4.48	0.71	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยไปจนเกษียณอายุ	4.44	0.69	มากที่สุด	3
3. ท่านตัดสินใจถูกต้องที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.61	0.57	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.51	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร ภาพรวม ระดับมีความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัดสินใจถูกต้องที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) รองลงมา ไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัย เพื่อไปทำงานในองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.71) และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยไปจนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านความรู้สึ

ด้านความรู้สึ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่มหาวิทยาลัย	4.72	0.51	มากที่สุด	1
2. มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.66	0.60	มากที่สุด	3
3. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มั่นคงและสามารถนำท่านไปสู่ความสำเร็จในชีวิต	4.72	0.56	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.70	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 พบว่า ด้านความรู้สึ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.52) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.51) รองลงมา มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มั่นคงและสามารถนำท่านไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.56) และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.60) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของด้านบรรทัดฐานของสังคม

ด้านบรรทัดฐานของสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.78	0.44	มากที่สุด	3
2. ท่านมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	4.79	0.42	มากที่สุด	2
3. ท่านเต็มใจและทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อมหาวิทยาลัย	4.82	0.40	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.80	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 พบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคม ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.39) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.40) รองลงมา ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.42) และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.44) มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกด้าน

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน หาค่าสถิติที่ใช้ในการพยากรณ์ โดยวิธีวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

ตารางที่ 18 ค่า Tolerability และ Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ

แรงจูงใจในการทำงาน	Tolerability	VIF
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	0.334	2.996
ด้านการยอมรับนับถือ	0.309	3.233
ด้านลักษณะงาน	0.395	2.535
ด้านความรับผิดชอบ	0.280	3.578
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.399	2.507

ปัจจัยค่าจูน		
ด้านเงินเดือน	0.313	3.198
ด้านนโยบาย และการบริหาร	0.332	3.016
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.372	2.686
ด้านสภาพการทำงาน	0.446	2.243
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.344	2.906
ด้านความมั่นคง	0.318	3.147

Durbin – Watson = 2.064

จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ต่ำ เนื่องจากค่า Tolerability อยู่ระหว่าง 0.280 ถึง 0.446 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 กอปรกับค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 2.243 ถึง 3.578 ซึ่งมีย่าน้อยกว่า 10 และค่า Durbin – Watson มีค่า 2.064 ซึ่งอยู่ในระหว่างช่วงการยอมรับได้แก่ 1.50 – 2.50 (Kenton, 2021) แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ถดถอย

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE	β	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.309	0.202		1.529	0.128
1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล (X1)	0.103	0.061	0.101	1.697	0.091
2. ด้านการยอมรับนับถือ (X2)	0.070	0.055	0.079	1.271	0.205
3. ด้านลักษณะงาน (X3)	0.032	0.043	0.041	0.741	0.459
4. ด้านความรับผิดชอบ (X4)	-0.060	0.074	-0.053	-0.808	0.420
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน (X5)	0.034	0.039	0.047	0.859	0.391
6. ด้านเงินเดือน (X6)	0.108	0.051	0.132	2.130	0.035*
7. ด้านนโยบาย และการบริหาร (X7)	0.147	0.053	0.166	2.773	0.006*
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X8)	-0.033	0.047	-0.040	-0.704	0.482
9. ด้านสภาพการทำงาน (X9)	0.111	0.034	0.167	3.224	0.002*
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X10)	0.218	0.063	0.204	3.470	0.001*
11. ด้านความมั่นคง (X11)	0.208	0.053	0.242	3.954	0.000*

R = 0.888 R² = 0.789 Adjusted R² = 0.776 Estimated S.E. = 0.210

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ด้านเงินเดือน (β = 0.132) ด้านนโยบาย และการบริหาร (β = 0.166) ด้านสภาพการทำงาน (β = 0.167) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (β = 0.204) และด้านความมั่นคง (β = 0.242) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสัมฤทธิ์ผล (β = 0.101) ด้านการยอมรับนับถือ

($\beta = 0.079$) ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.041$) ด้านความรับผิดชอบ ($\beta = -0.053$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\beta = 0.047$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\beta = -0.040$) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ทุกด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 78.9 ($R^2 = 0.789$)

ตารางที่ 20 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	Sig.	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล (X1)	0.091		✓
2. ด้านการยอมรับนับถือ (X2)	0.205		✓
3. ด้านลักษณะงาน (X3)	0.459		✓
4. ด้านความรับผิดชอบ (X4)	0.420		✓
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน (X5)	0.391		✓
ปัจจัยค้ำจุน			
6. ด้านเงินเดือน (X6)	0.035*	✓	
7. ด้านนโยบาย และการบริหาร (X7)	0.006*	✓	
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X8)	0.482		✓
9. ด้านสภาพการทำงาน (X9)	0.002*	✓	
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X10)	0.001*	✓	
11. ด้านความมั่นคง (X11)	0.000*	✓	

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน (X6) ด้านนโยบาย และการบริหาร (X7) ด้านสภาพการทำงาน (X9) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X10) และด้านความมั่นคง (X11) และปฏิเสธสมมติฐาน จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล (X1) ด้านการยอมรับนับถือ (X2) ด้านลักษณะงาน (X3) ด้านความรับผิดชอบ (X4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (X5) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (X8)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ ส่วน ด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสัมฤทธิ์ผลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมฤทธิ์ผลไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ เนื่องจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ในบางส่วนที่อาจจะยังขาดทักษะความรู้ความชำนาญตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

จึงส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในบางส่วนนั้นอาจไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tungkhong and Pimpaporn (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมฤทธิ์ผล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 2 การยอมรับนับถือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า การยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ เนื่องจาก พนักงานฯ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรอาจจะยังขาดการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมถึงการได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในบางส่วนนั้นอาจไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thong-on (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ พนักงานฯ อาจจะยังขาดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและเสนอแนะในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันอาจจะยังขาดความเหมาะสมร่วมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในบางส่วนนั้นอาจไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kunnaworapanya and Chotanachote (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

สมมติฐานที่ 4 ความรับผิดชอบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า ความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ เนื่องจาก พนักงานฯ อาจจะยังขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ตามโครงสร้างขององค์กร จึงส่งผลให้พนักงานฯ บางส่วนนั้นอาจไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tungkhong and Pimpaporn (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 5 ความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dumkaew (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทมหาชน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทมหาชน

สมมติฐานที่ 6 เงินเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า เงินเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อการประเมินพิจารณาการขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thong-on (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สมมติฐานที่ 7 นโยบาย และการบริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า นโยบายและการบริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีนโยบายที่ชัดเจนกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 20 ปี และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี อีกทั้งแผนพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ โดยได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kunnaworapanya and Chotanachote (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านนโยบาย และการบริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

สมมติฐานที่ 8 การปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า การปกครองบังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชาบางหน่วยงานอาจจะยังขาดความชำนาญในการบริหาร เนื่องจากเป็นผู้บังคับบัญชาที่เพิ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงานนั้น หรือผู้บังคับบัญชาบางหน่วยงานอาจจะเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้ไม่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tungkhong and Pimpaporn (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 9 สภาพการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีสถานที่ ห้องทำงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย พร้อมทั้งบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tungkhong and Pimpaporn (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน จากการได้รับความร่วมมือ การสนับสนุนและส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phopphon (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานกัมพูชา ในบริษัทแคปปิตอลซีเรียลส์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานกัมพูชา ในบริษัทแคปปิตอลซีเรียลส์ จำกัด

สมมติฐานที่ 11 ความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ

ผลการวิจัย พบว่า ความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความมั่นคง มีความยั่งยืน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเกิดความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย เกิดความอบอุ่นใจ และรู้สึกปลอดภัยที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suradet and Muhammad (2017) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของ

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิควรจัดฝึกอบรมพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนที่ยังขาดทักษะความรู้ความชำนาญตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
2. ด้านการยอมรับนับถือ จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่าผู้บังคับบัญชามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิควรให้การยอมรับยกย่องชมเชยพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ด้านลักษณะงาน จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิควรจัดสรรงานให้ตรงตามความถนัดและความเชี่ยวชาญของพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยขาดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและเสนอแนะในงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิควรกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนทำให้พนักงานขาดความตั้งใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงานมหาวิทยาลัย
6. ด้านเงินเดือน จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิควรจัดโครงสร้างของเงินเดือนที่ชัดเจนและเหมาะสม สนับสนุนการขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย
7. ด้านนโยบาย และการบริหาร จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีนโยบายที่ชัดเจน มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยและมีแผนพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกมั่นคงต่อมหาวิทยาลัย
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิควรมีการฝึกอบรมทักษะการบริหารให้ผู้บังคับบัญชาที่ยังขาดทักษะความชำนาญในการบริหาร และผู้บังคับบัญชาควรที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
9. ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย ซึ่งส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และไม่รู้สึกละเลยต่อมหาวิทยาลัย
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมกันภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี
11. ด้านความมั่นคง จากการศึกษาวิจัยจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีความมั่นคง มีความยั่งยืน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความเชื่อมั่นและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย และจะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป

บรรณานุกรม

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Dumkaew, S. (2022). *Leadership, Motivation, and Atmosphere Affecting Organization Engagement: A Case Study of Employees in Nathalin Group Company* (Master's thesis). Bangkok University. Pathumthani.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Kunnaworapanya, A., & Chotanachote, K. (2019). Influence of Work Motivation on Organizational Engagement of Supportive Staff of Mahidol University. *Integrated Social Science Journal, Mahidol University*, 6(1), 300–333. Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/issmu/article/view/192923>
- Phopphon, S. (2021). *Influence of Motivation in Work that Affects Commitment to the Organization of Cambodian Workers in Capital Cereals Company Limited* (Independent Study). Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. Phra Nakhon Si Ayutthaya.
- Suradet, P., & Muhammad, K. (2017). Work Motivation Influencing an Organizational Commitment of Support Staff at Rangsit University. In *The 12th RSU National Graduate Research Conference* (pp. 274-284). Pathumthani: Rangsit University.
- Thong-on, M. (2021) *Work Incentives that Affect Organizational Engagement of Suan Sunandha Rajabhat University Personnel* (Independent Study). Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University. Bangkok.
- Torwiwat, W. (2012). *Quality of Work Life and Organizational Commitment: A Case Study of Central Office Customs Officers (Klong Toei)* (Master's thesis). Kirk University. Bangkok.
- Tungkong, P., & Pimpaporn, T. (2021). Influence of Organization Culture and Work Motivation to Organization Commitment of Operation Staff in Automotive Part Manufacturing Company in Chon Buri Province. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4), 130–147. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/249005>
- Yamane, T. (1967) *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.