



## รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กร  
ของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
Relationship between Work Motivation and Engagement with  
Organization of Personnel of the Faculty of Technical Education  
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

วาริน วัตคราว

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปี 2562

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กร  
ของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
Relationship between Work Motivation and Engagement with  
Organization of Personnel of the Faculty of Technical Education  
Rajamangala University of Technology Thanyaburi



วาริน วัตคราว  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ประจำปี 2562

ชื่องานวิจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อผู้วิจัย	นางสาววาริน วัตครวน
หน่วยงาน	งานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีที่ทำการวิจัย	2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ศึกษาความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับ  
องค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่  
ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันกับองค์กรของ  
บุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูง  
ใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง  $r = .729$  อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันกับองค์กร, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<b>Research Title</b>	Relationship between Work Motivation and Engagement with Organization of Personnel of the Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi
<b>Name – Surname</b>	Ms. Warin Watkraw
<b>Institute</b>	Personnel Management Division of the Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi
<b>Research Year</b>	2019

### ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the work motivation of personnel of the Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 2) explore the engagement with organization of personnel of the Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 3) to examine the relationship between work motivation and engagement with organization of personnel of the Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

The research population consisted of Executives, professors, and staff of the Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi, in a total of 153 people.

The instrument included a five-scale questionnaire. Data analysis statistics consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation.

The results revealed that the work motivation of personnel of the Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi showed a high level in an overview. Second, the overall engagement with organization of personnel of the Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi indicated a high level. Finally, in an overview, the relationship between work motivation and engagement with organization showed a high level of positive relationships  $r = .729$  with statistical significance at the .01 level.

**Keywords:** work motivation, engagement with organization, faculty of technical education rajamangala university of technology thanyaburi

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภททุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) จากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปี พ.ศ. 2562”

ขอขอบพระคุณคณาบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนได้รับการพัฒนางานวิจัย เพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานประจำ ให้มีศักยภาพสู่ความก้าวหน้าตามสายงานขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ให้คำปรึกษา แนะนำตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่ง ในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหาร ประธานหลักสูตร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นผลทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ขอมอบแด่บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง ครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต และทำให้ผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนช่วยแนะนำการทำงานวิจัย และขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวที่ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

ท้ายที่สุดผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอยู่ไม่น้อยในการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

วาริน วัตคราว

กันยายน 2563

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
2.3 บริบทของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	28
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
3.1 ประชากร.....	37
3.2 เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
3.5 วิธีการเก็บข้อมูล.....	41
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	44
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	56
4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	62
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	67
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	69
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	80
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	90
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
ประวัติผู้วิจัย.....	103

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ระดับความผูกพัน.....	23
ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อแยกประเภทบุคลากรตาม หน่วยงานต่างๆ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562	31
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	43
ตารางที่ 4.2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม.....	44
ตารางที่ 4.3 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสำเร็จในงาน..	45
ตารางที่ 4.4 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการได้รับการ ยอมรับ.....	46
ตารางที่ 4.5 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านลักษณะของงาน	47
ตารางที่ 4.6 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรับผิดชอบใน งาน.....	48
ตารางที่ 4.7 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความก้าวหน้าใน งาน.....	49
ตารางที่ 4.8 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบายและการ บริหารงาน.....	50
ตารางที่ 4.9 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเงินเดือนและ ผลตอบแทน.....	51



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล.....	52
ตารางที่ 4.11 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน.....	53



## สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1	ลักษณะความผูกพันของพนักงาน.....	25



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร คือ “ทรัพยากรมนุษย์” บุคลากรในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสบความสำเร็จในธุรกิจนั้น องค์กรจะมีวิธีการบริหารจัดการบุคลากรอย่างไรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และมีความรู้สึกเหมือนเป็นองค์กรของตนเอง การรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในเวลาที่ตลาดแรงงานมีความแข่งขันสูง ซึ่งส่งผลให้อัตรการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จตระหนักว่า ผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ ดังนั้นองค์กรจึงควรปฏิบัติต่อบุคลากรเหมือนเป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสียสละต่อองค์กร โดยไม่ได้คำนึงถึงเพียงภาวะตลาดทั่วไปเท่านั้น แม้ผลตอบแทนมักจะเป็นปัจจัยหลักที่บุคลากรคำนึงถึง เมื่อกำลังพิจารณางานใหม่ แต่ก็ยังไม่ใช่ว่าปัจจัยที่สามารถรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงได้ในระยะยาว องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้ผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรคงอยู่ต่อไป

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีบุคลากรรวม 153 คน ซึ่งเป็นองค์กรใหญ่ มีบุคลากรหลากหลายและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงเป็นจำนวนมาก เมื่อมีการแข่งขันสูงขึ้นในระบบการศึกษา หากบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูง ไม่มีการเสริมแรงจูงใจในทางบวก อาจทำให้บุคลากรนั้นมองทางเลือกที่อื่นเพื่อที่จะเข้าไปทำงาน สาเหตุดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้บริหารและงานบุคลากร ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันให้กับคนในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ความรู้ ความสามารถ ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ สร้างความผูกพันให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรไม่คิดจะลาออกไปอยู่องค์กรอื่นๆ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดงานบุคลากร รับผิดชอบงานอัตรากำลัง ศึกษาวិเคราะห์ วางแผนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ และสายสนับสนุนเพื่อให้

สอดคล้องกับภาระงานของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การขอตำแหน่งทางวิชาการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาว่าแรงจูงใจ และความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับใด แรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กรในด้านใดที่มีความสำคัญมากที่สุด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและงานบุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมนโยบายในการผลักดัน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา กระบวนการจัดการเพื่อให้ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน สร้างความทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

### 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาจากอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 153 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน

1.2 การได้รับการยอมรับ

1.3 ลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบในงาน

1.5 ความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน

2.2 เงินเดือนและผลตอบแทน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.5 ความมั่นคงในงาน

2.6 เทคนิคการควบคุมดูแล

2) ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

## 1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

**1. แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดันกระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หรือใ้มน้ำวโดยสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

**2. ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรนั้นเกิดความรู้สึกชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย

**2.1 ความสำเร็จในงาน** หมายถึง การที่บุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดและมีความถูกต้อง รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในงาน พอใจกับความสำเร็จที่เคยทำมาในอดีต และสามารถแก้ไขปัญหายุ่งยากต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้

**2.2 การได้รับการยอมรับ** หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ไม่เคยได้รับคำตำหนิความบกพร่องผิดพลาดในเรื่องงาน และยังได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ไปเป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

**2.3 ลักษณะของงาน** หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ ประกอบกันอย่างมาก เป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์กร ต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งปริมาณงานมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

**2.4 ความรับผิดชอบในงาน** หมายถึง การที่บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งสามารถยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ ซึ่งมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

**2.5 ความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาสที่บุคลากรจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่างๆ อยู่เสมอ ได้รับโอกาสสามารถเปลี่ยนสายงานได้ตามความเหมาะสม และยังได้ไปศึกษาต่อ เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพ หรือเพื่อปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น อีกทั้งยังได้รับการเสริมแรงจูงใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ

**3. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย** หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการมีอยู่ตลอดเวลา เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับข้าราชการในองค์กร ก่อให้เกิดความไม่ชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ขึ้นได้ประกอบด้วย

**3.1 นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ บริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรม กำหนดนโยบายในการบริหารโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการสามารถปฏิบัติตามได้

**3.2 เงินเดือนและผลตอบแทน** หมายถึง การพิจารณาหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทน ขององค์กร ในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ

งานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ เงินค่าตอบแทนพิเศษ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และผลตอบแทนอื่นๆ สวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสม

**3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์กรโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างมาก และได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

**3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม ที่ตั้งขององค์กรอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อบุคลากร และบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่องาน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งาน

**3.5 ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม มีอำนาจการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองจากองค์กร สามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการ ซึ่งมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอก

**3.6 เทคนิคการควบคุมดูแล** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบต่อการกระทำหรือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

**4. ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ทศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรมีต่อองค์กรโดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ มีการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วย

**4.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร ค่านิยมมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งบุคลากรมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร และสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น

**4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร** หมายถึง บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน จะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายแม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ จะคำนึงถึงผลประโยชน์



และความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ทุ่มเทพปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

**4.3 ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร** หมายถึง การที่บุคลากรคิดว่าในภาพรวมองค์กรเป็นหน่วยงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น ตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความพึงพอใจในตำแหน่ง หน้าที่และรายได้ที่ได้รับจากองค์กร ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้ทราบแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วางแผนทำงานร่วมกันในการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร
3. ได้เป็นข้อมูลให้กับบุคลากรในสถาบันการศึกษา หรือองค์กรที่สนใจนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน
4. ได้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและต้องการศึกษาในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรธุรกิจประเภทต่างๆ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาตามประเด็นดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 บริบทของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1.1 แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระตุ้นอันเกิดจากแรงขับ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจอันเกิดจากแรงขับ ผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การประสบความสำเร็จต่อไป (อ้างถึงใน พิบูล ทีปะปาล (2550, น.134) และ ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทรา (2552, น.9)

2.1.2 แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ อ้างถึงใน พูลสุข สังข์รุ่ง (2550, น.143) และ โชติกา ระโส (2555, น.11)

2.1.3 แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัยอื่นๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น อ้างถึงใน รัชนก มูลเกต (2552, น.9)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

### **ประเภทของแรงจูงใจ**

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่ามีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้ อ้างถึงใน ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552, น.13)

### **แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ**

1. แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือ กระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

1) แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน เป็นต้น

2) แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก เป็นต้น

3) แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคม แบ่งได้ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทนเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอปอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็น การได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็น การได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1.แรงจูงใจทางกาย เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต 2.แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ

**แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ**

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุตมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่นๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็ในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

**แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน**

เนื่องด้วยในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน เป็นกลุ่มแนวคิดของเนื้อหาการจูงใจซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์การที่มีอยู่นั้น เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นหรือไม่เพียงใด และเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนล้วนมีสภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด

ความเห็น และความคาดหวังต่างๆ ที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถมีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจในการทำงานสามารถนำมาวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจของบุคลากรได้ เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นภาพสะท้อนสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานและทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg และคณะ เมื่อปี ค.ศ. 1959 เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (The Motivation-Hygiene Theory) เพื่อเสนอทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น-ปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกอีกแบบหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยกระตุ้น และสิ่งที่ไม่พอใจหรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพึงพอใจอยู่เสมอจึงเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย Herzberg (1959:113-115) อ้างถึงใน สุขุมล ทรัพย์ดีมงคล (2553, น.39-40) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งได้ศึกษาถึงการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจงโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากการความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ดังนี้

#### 1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้พนักงานใช้ความพยายามเพื่อได้ผลงาน ปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงานประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงานได้ลุล่วงและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นไปได้เสมอ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่นต่อไป

1.2 ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น งานประจำงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะของงานที่ยากหรือง่าย รวมทั้งปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็น

งานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

1.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลต่างๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลอันเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจมีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.4 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) ความพึงพอใจของบุคคลที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น อันจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.5 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) การที่บุคคลได้รับเกียรติและความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานอย่างมีอิสระเสรีให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

## 2. ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดให้บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำแต่ปัจจัยค้ำจุนนี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะทำให้ไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน ตรงกันข้ามในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายและวิธีการจัดการขององค์การที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การและของตัวบุคลากร การดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร ระบบการบริหารงาน เช่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์กร ความขัดแย้งความร่วมมือ และความเป็นธรรมในองค์กร

2.2 เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ บุคลากรเก่าหรือบุคลากรใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งซ้ำเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ท่าที ความรู้สึกในการติดต่อสื่อสารกันที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงของความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 เทคนิคการควบคุมดูแล (Technical Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถ และวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานตลอดจนความเชี่ยวชาญในเทคนิควิทยาการใหม่ๆ ด้านองค์กรและการจัดการ

ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจุดใดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานก็จะตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยค่าจุดใดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการทำงานเกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้ข้าราชการต้องมีการโยกย้ายงาน ลาออก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยควบคู่นี้ ขึ้นมาตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความไม่พอใจของบุคลากรให้หมดไป อันทำให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้มาก

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางการจูงใจจะต้องมีค่า เป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางการค่าจูง ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบบุคลากร จะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจูงหรือ บำรุงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและรู้สึกผูกพันกับองค์กร ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องทำการจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน แต่ในสภาพปกติงานต่างๆ โดยตัวของมันเองจะเป็นสิ่งไม่น่าสนใจและไม่ค่อยท้าทายหรือจูงใจ คนมากนัก งานต่างๆ ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งไม่น่าสนใจเท่าใดและค่อนข้างจะน่าเบื่อ แต่ด้วยความจำเป็นก็ยังคงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจึง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาค้างต้นนี้ได้ การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติ หน้าที่จะมีความหมายในทางที่ให้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้หน่วยงานมีข้อได้เปรียบ หน่วยงานอื่นในด้านต่างๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป้าหมายของการจูงใจ

จึงต้องเน้นให้การทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติ ตามที่เขาต้องการอยู่ เป็นวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลในขั้นแรกผู้บริหารจะต้องพยายามประสานหรือปรับ เป้าหมายส่วนตัวของบุคลากรให้เข้ากับเป้าหมายของหน่วยงานเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากร มีผลประโยชน์ร่วมในผลประโยชน์ของหน่วยงาน และเมื่อเขาได้เห็นหนทางที่จะได้รับผลประโยชน์หรือ ได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการแล้วการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็ควรจะเป็นไปอย่างดี ที่สุด การจูงใจจึงมีหลักการอย่างกว้างๆ ว่าจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากร อยู่เสมอและตลอดเวลา

ปัญหาของการทำการจูงใจมักจะยุ่งยากในเรื่องต่างๆ ในอดีตผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะเข้าใจ ความหมายของการจูงใจแต่เพียงด้วยวิธีการให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ในสมัยปัจจุบัน ผู้บริหารสมัยใหม่ต่างก็เข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้นว่าการจูงใจนั้นจะกระทำได้ด้วยหลายวิธีมากมาย

ผู้บริหารอาจใช้สิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินมาใช้ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้ แตกต่างกันไป กล่าวอีกนัยหนึ่งโดยมองที่ตัวคนงานเป็นเกณฑ์ยึดถือก็คือ คนจะเข้ามาทำงานด้วยเหตุผล หลายประการ เช่น นอกจากจะต้องการเงินแล้ว การต้องการมีฐานะในอาชีพ การต้องการสังคมกับคน อื่นๆ ก็เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการเช่นเดียวกัน สิ่งที่เขาใส่ใจเสียใหม่ได้ในที่นี้ก็คือทุกคนจะมี เป้าหมายหรือความต้องการหลายๆ อย่างพร้อมกันได้เสมอ ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะมีโอกาสเลือกใช้สิ่งต่างๆ หรือสื่อต่างๆ ได้หลายอย่างแตกต่างกัน การตอบสนองโดยให้สิ่งที่ผิดจากความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอยู่ย่อมจะไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการของเขาได้ ขวัญกำลังใจก็จะไม่ตี ผลงานก็จะไม่ดีขึ้นหรืออาจต่ำลงได้ แต่ตรงกัน ข้ามถ้าหากตอบสนองได้ถูกต้อง ความพอใจย่อมเกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาพฤติกรรมในการปฏิบัติ หน้าที่ก็จะแสดงออกในทางที่ดีและมีผลทำให้ผลงานโดยรวมดีขึ้นด้วยปัญหาของผู้บริหารจึงอยู่ที่ว่า จะต้องสามารถทราบให้ได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากำลังมีปัญหาหรือมีความต้องการที่ต้องการจะให้ ตอบสนองอะไรบ้าง และมีอยู่ที่ประเภทและสิ่งใดมีความสำคัญเร่งด่วนมากกว่ากัน ในขณะที่เดียวกัน ผู้บริหารในฐานะสิทธิในฝ่ายผู้ให้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีโอกาสที่จะเลือกใช้สื่อหรือเลือกสิ่งที่ให้ก็ จะต้องมีความสามารถเลือกใช้ตอบสนองได้ถูกต้องตรงกัน โอกาสที่จะมีการจูงใจอย่างได้ผลจึงจะเกิดขึ้น ในการจูงใจนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถเลือกใช้เครื่องมือที่ใช้ตอบสนองได้และใช้ให้ถูกต้องกับชนิดของ ความต้องการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอยู่ สิ่งตอบแทนต่างๆ เหล่านี้จะมีแตกต่างกันไปหลายอย่างผู้บริหาร จะต้องเลือก โดยมีการจัดส่วนประกอบของสิ่งจูงใจหลายอย่าง อย่างเหมาะสมและควรจะมีการให้ น้ำหนักต่อแต่ละสิ่งได้อย่างถูกต้องอีกด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ จะต้องมีการให้สิ่งตอบแทนสิ่งจูงใจ



หลาย ๆ ชนิด และจะต้องให้แต่ละชนิดมากน้อยต่างกันตามความเหมาะสมด้วย เครื่องมือหรือสิ่งจูงใจมีดังนี้ คือ

1. เทคนิคการควบคุมงาน (Supervisory Techniques) อาจแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

ก. Positive Method หรือแบบมีการเอาใจบุคลากร

ข. Negative Method หรือแบบไม่มีการเอาใจบุคลากร

2. การใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) ลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรเสมอ และจะสามารถช่วยประกันให้ผลงานที่ออกมาอย่างน้อยที่สุดจะต้องได้ประสิทธิภาพตามสมควร แต่ถ้าใช้อำนาจหน้าที่เกินกว่าขนาดที่เหมาะสมหรือใช้ผิดลักษณะก็อาจเกิดผลกระทบต่อขวัญของบุคลากรได้

3. การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือที่สามารถตีค่าเป็นเงินได้ เช่น เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ การให้บริการด้านอาหาร การให้บริการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เบี้ยบำนาญบำนาญ เป็นต้น

4. ผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีใช้ตัวเงิน เช่น บุคลากรต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อหวังให้มีฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้เกียรติและเป็นกันเองกับคนงาน การให้มีส่วนร่วมในการบริหารมักจะทำให้คนงานรู้สึกภาคภูมิใจได้เสมอ

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถกล่าวได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่พยายามค้นหาว่า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุใด โดยทฤษฎีนี้พยายามดึงคุณลักษณะของมูลเหตุของความไม่พึงพอใจออกมาเป็น 2 ปัจจัย ซึ่งหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันพบว่ามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแลเปรียบได้กับความต้องการของร่างกาย ความมั่นคงหรือความปลอดภัยและความต้องการทางสังคมของ Maslow ส่วนปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ เปรียบได้กับความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่องจากสังคมและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของ Maslow

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยนามัย คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล เปรียบได้กับความต้องการทางสังคม ส่วนปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน เปรียบได้กับความต้องการบรรลุความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ ตามทฤษฎีความต้องการของ McClelland

ทฤษฎีERG ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยนามัย คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล เปรียบได้กับความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความสัมพันธ์ ส่วนปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน เปรียบได้กับความต้องการความเจริญก้าวหน้าของ Alderfer แต่ทฤษฎีนี้แตกต่างจากทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow คือ ไม่ยึดตามลำดับความต้องการตายตัวแบบ Maslow กล่าวคือ ความต้องการอาจก้าวกระโดดไม่เป็นไปตามลำดับได้ และยังมีแนวคิดที่ว่าเมื่อความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสาเหตุให้ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าถูกกระตุ้นออกมา ดังนั้น ในการบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยนามัยก็ควรต้องให้ความสนใจควบคู่กันไปด้วย เพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

จากเหตุผลข้างต้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีของ Herzberg (1959) มาเป็นทฤษฎีหลักเพราะถือว่าทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานขององค์กร และเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมจากผู้ศึกษาวิจัยโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจและความสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จากการศึกษาคำหมายของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มความหมายได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเน้นด้านพฤติกรรม กล่าวคือเป็นกลุ่มที่

มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสม่ำเสมอของพฤติกรรมในด้านการทำงานเพื่อองค์กร การแสดงออกของบุคคลต่อองค์กรที่มีมากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ ซึ่งจะเป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น และผลักดันให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและใจุทิศตนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจให้กับองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญเติบโตขึ้นโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน Mowday อ้างถึงใน พิริยศ ชีวภรณ์ภักดิ์ (2550, น.10); พัชรา ทาหอม (2550, น.24) และเครือวัลย์ เปี่ยมรอด (2552, น.7)

2. กลุ่มที่ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเน้นด้านทัศนคติ กล่าวคือ เป็นกลุ่มที่มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่อองค์กรของบุคคลที่แสดงว่า เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์เพื่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) อันเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Steers, 1977 อ้างถึงใน สันต์อุทัย ลิมวีรพันธ์ (2550, น.10); ธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์ (2553, น.11); ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, น.278); ทศนีย์ สร้อยฟ้า (2550, น.24) และอำนาจ ยิ้มซ้อย (2550, น.9)

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ตลอดจนปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ชุตีรัตน์ ชมพูรัตน์ (2552, น.5) กล่าวไว้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตน

เครีอวัลย์ เปี่ยมรอด (2552, น.9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นตัวเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้นอันเนื่องมาจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

5. สามารถใช้ทำการทำนายอัตราเข้า – ออกจากองค์กรได้

สุวรรณี ศรีพลหงส์ (2551, น.9) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันกันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว มักจะมีความผูกพันกันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีความ

เชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### 2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์ (2551, น.14) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานมีปัจจัยหลักๆ 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวในงาน ความน่าสนใจและหลากหลายในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. ปัจจัยด้านโอกาสในการหางานใหม่ ซึ่งการได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน

4. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองมีความพึงพอใจในความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

### 2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ โดยผลของความผูกพันต่อองค์กรที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของ Steers (1991) ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมาเพราะเห็นว่าเป็นงานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Steers (1977, p.48-57) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานของพนักงานในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Randall (1979 อ้างถึงใน ญัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์ (2552,น.71-74) ได้เสนอว่า การมีความผูกพัน ระดับต่างๆ นั้น มีผลต่อบุคคลและองค์กร โดยแยกระดับความผูกพันเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง โดยแต่ละระดับส่งผลต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. การมีความผูกพันในระดับต่ำจะมีผลทั้งในแง่บวกและแง่ลบต่อบุคคลและองค์กร ได้แก่

1.1 ผลในแง่บวกของบุคคล คือ จะช่วยให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหางานใหม่ บางครั้งอาจมองได้ในแง่ของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรที่ไม่มีความอดทนมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นได้

1.2 ผลในแง่บวกต่อองค์กร คือ เป็นเรื่องปกติที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย จะต้องมีการเปลี่ยนงานหรือขาดงานอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเสียหายหรือเป็นสาเหตุแห่งการแตกแยกในองค์กรได้ แต่การที่บุคลากรที่ไม่ค่อยมีความสามารถในการทำงานละเอียด และขาดงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นจะเป็นผลดี คือ หน่วยงานมีเหตุผลให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่ไปโดยปราศจากการโต้เถียง ไม่ต้องฟ้องร้อง และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใดๆ และองค์กรสามารถสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถมาทดแทนได้

1.3 ผลในแง่ลบต่อบุคคล การมีความผูกพันในระดับต่ำจะส่งผลต่อการประกอบอาชีพของบุคคลเพราะถ้าหากไม่มีความผูกพันก็จะไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ทะเยอทะยานและจะแสดงการต่อต้านนโยบายองค์กร ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้ถูกไล่ออกเมื่อคิดจะเปลี่ยนงานแต่จะมีประวัติการทำงานไม่ดี

1.4 ผลในแง่ลบขององค์กร การมีความผูกพันในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน การขาดงานสูง ความล่าช้าในการทำงาน ปริมาณงาน ความไม่ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานรวมไปถึงการ

กระทำที่ผิดต่อองค์กร เช่น การยกยอกและการขัดขวางการเจริญเติบโตขององค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันในระดับต่ำยังส่งผลต่อความผูกพันในระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคลากรในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารมีความผูกพันในระดับต่ำแล้ว จะทำให้เกิดผลเสียร้ายแรงต่อองค์กรได้

## 2. ความผูกพันในระดับปานกลางจะมีผลต่อบุคคลและองค์กรโดย

2.1 ผลในแง่บวกต่อองค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรอย่างแน่วแน่จะทำให้เขามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความมั่นคงในการทำงานแต่ไม่ได้หมายความว่า การที่บุคคลมีความผูกพันระดับปานกลางจะไม่ทำให้เขาไม่ซื่อสัตย์ต่อองค์กรหากแต่จะทำให้เขามีความเป็นตัวเองไม่รู้สึกว่าถูกบังคับหรือทนฝืนอยู่ในระบบขององค์กร ดังนั้นการมีความผูกพันในระดับปานกลาง จึงเป็นผลสะท้อนของความสามารถในการยอมรับค่านิยมบางส่วนขององค์กร ไม่ใช่ยอมรับทั้งหมด แต่จะเลือกเฉพาะค่านิยมหรือบรรทัดฐานหลักเท่านั้นแต่จะปฏิเสธหลักการที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อตัวเขาเอง

2.2 ผลในแง่บวกขององค์กร องค์กรเพิ่มความผูกพันสิ่งที่ควรแก่การเอาใจเพราะกำไรจากองค์กรมาจากความรู้สึกที่ซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากร ดังนั้น ผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ การทำงานในระยะยาว การจำกัดการลาออก การเปลี่ยนงาน และเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานด้วย

2.3 ผลในแง่ลบต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง มีผลดีต่อบุคลากร เพราะบุคคลที่ไม่ให้ความสำคัญกับนายจ้างเป็นอันดับแรก อาจจะต้องประสบกับความล่าช้าในการเลื่อนตำแหน่ง และความไม่แน่นอนในการทำงาน ในที่สุดก็จะเกิดความลำบากใจในการสร้างความผูกพันของตนเองให้เกิดขึ้นได้

2.4 ผลในแง่ลบต่อองค์กร เจ้าของกิจการ หรือนายจ้าง มักจะต้องการให้ความร่วมมือหรือการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่เต็มที่จะจำกัดบทบาทในการทำงานของตนเองลงไปด้วย ดังนั้น ถ้าจะให้เลือกระหว่างความซื่อสัตย์กับองค์กรกับความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว คนที่มีความผูกพันระดับปานกลางอาจต้องเลือกความรับผิดชอบต่อสังคม และเขามักมีเหตุผลที่ดีพอในการหลีกเลี่ยงการว่ากล่าวจากองค์กรและบุคคลอื่น

## 3. ความผูกพันในระดับสูง มีผลในด้านต่างๆ ดังนี้

3.1 ผลในแง่บวกต่อบุคคล มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการเพิ่มค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม ดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าคุณซื่อสัตย์ต่อองค์กร องค์กรก็ซื่อสัตย์กับคุณ”

3.2 ผลในแง่บวกต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร มักจะทำงานอย่างทุ่มเทตั้งนั้น องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจึงประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์โดยไม่ยากนัก เพราะบุคลากรเต็มใจที่จะยอมรับความต้องการในการผลิตขององค์กรอย่างเต็มที่องค์กรจึงมั่นใจได้ว่า ผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับสูงและสมบูรณ์แบบ

3.3 ผลในแง่ลบต่อบุคคล คือ อาจจะเป็นการจำกัดความก้าวหน้าหรือโอกาสในการพัฒนาของบุคลากร อาจทำให้บุคลากรรู้สึกอึดอัดในการที่จะสร้างสรรค์หรือเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ขึ้นมา ยิ่งถ้ามีความผูกพันต่อกลุ่มในระดับที่สูงมากๆ สิ่งที่เป็นอันตราย คือ บุคคลสามารถฆ่าตัวตายเพื่อกลุ่มได้ นอกจากนี้ ในด้านส่วนตัว ความผูกพันในระดับสูงเป็นสาเหตุในการทำลายความผูกพันในครอบครัว เพราะต้องการผลผลิตสูงจำเป็นต้องอาศัยการทุ่มเท ความพยายามและเวลาของบุคคล ดังนั้น จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัวจนดูเหมือนว่าบุคคลคนนั้นถูกองค์กรครอบงำในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ บุคคลยังอาจรู้สึกสูญเสียความเป็นส่วนตัวอาจทำให้เกิดปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งกล่าวโดยสรุป คือ คนที่มีความผูกพันสูงจะขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

3.4 ผลในแง่ลบต่อองค์กร แม้ว่าองค์กรจะได้ประโยชน์จากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ถ้าเป็นความผูกพันในทางที่ผิด ก็สามารถสร้างความเสียหายแก่องค์กรได้ตั้งนั้น องค์กรจึงต้องใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรเพราะไม่เช่นนั้นแล้ว ความพยายามทุ่มเทของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็เป็นสิ่งเปล่าประโยชน์นอกจากนี้ การมีความผูกพันสูงก็ยังเป็นการบั่นทอนความยืดหยุ่นขององค์กรและเป็นต้นเหตุให้องค์กรล่าช้า เพราะไม่มีการดัดแปลง หรือปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรและนวัตกรรมทันสมัยทำให้ยึดแนวปฏิบัติเดิมๆ ไม่มีการสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ความผูกพันในระดับสูงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลขึ้นได้และที่สำคัญที่สุดความผูกพันในระดับสูงอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคคลทำสิ่งที่ผิดกฎหมายขัดต่อจริยธรรมได้ด้วย



ระดับความผูกพัน	พฤติกรรม การปฏิบัติงาน	คุณภาพผลงาน	ความคาดหวัง ต่อองค์กร
Compliance (ปฏิบัติตาม)	ทำงานตามคำสั่งเท่านั้น	ตามเป้าหมายงาน	ระยะสั้น
Commitment (การให้คำมั่น)	ทำงานแบบมุ่งหวังผลลัพธ์ของงาน	เกินเป้าหมายงาน	ระยะยาวแบบมีเงื่อนไข
Engagement (ซื่อตรง)	ทำงานด้วยความทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจโดยมีความสำเร็จของ องค์กรเป็นแรงบันดาลใจ	เหนือกว่า เป้าหมายงาน	ระยะยาว แบบไม่มี เงื่อนไข

### ตารางที่ 2.1 ระดับความผูกพัน

#### 2.2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยพร้อมที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปทั้งในด้านลักษณะความคิดส่วนบุคคลและลักษณะด้านพฤติกรรมส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ สำหรับในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอแนะนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมาเสนอ ซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับทางด้านพฤติกรรม และทางด้านทัศนคติ ได้แก่

#### แนวคิดของ Hewitt Associates (2003)

เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้มุมมองสำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงานว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่า พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการ ดังนี้ อ้างถึงใน ญัฐพจน์ นิตะพัฒน์ (2551, น.28)

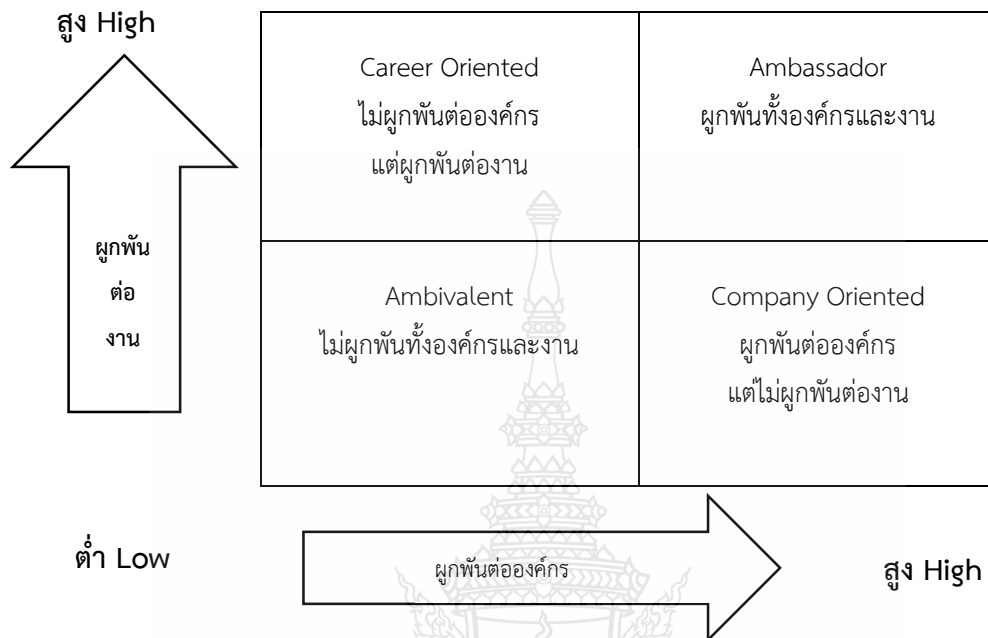
1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ได้ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 12% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจบริษัท ที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด นั้น จะมีระดับความผูกพันของพนักงานสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

### แนวคิดของ Taylor Nelson Sofres

เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทให้ข้อมูลข่าวสารสนเทศเกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้สร้างเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า Employee Score™ ที่ใช้ในการวัดความผูกพันของบุคลากร (Employee Commitment) ซึ่งเครื่องมือนี้อยู่บนฐานของวิธีการ The Conversion Model™ ที่มาตรฐานที่นิยมทั่วโลกในการใช้วัดความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ เพื่อจำแนกประเภทลูกค้าขององค์กรโดยได้มีการวัดความเที่ยงตรงมาแล้ว จากการศึกษากว่า 400 ครั้ง เพื่อวัดความผูกพันต่อผลิตภัณฑ์กว่า 100 ชนิด จากนั้น จึงนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในเรื่องความผูกพัน (Commitment) การสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้โดย Employee Score™ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถปรับปรุงบุคลากรในองค์กรอีกทั้งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งแผนภาพนี้ได้จำแนกพนักงานออกตาม

ประเภทของลักษณะความผูกพันของบุคลากร 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ อ้างถึงใน ญัฐพจน์ นิตะพัฒน์ (2551,น.31-33)



### แผนภาพที่ 2.1 ลักษณะความผูกพันของบุคลากร

จากภาพแสดงให้เห็นถึง ลักษณะของความผูกพันของบุคลากร ทั้งในแง่มุมของความผูกพันในงาน ซึ่งสามารถแบ่งแยกประเภทของบุคลากรออกได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. Career Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ทำสูง แต่ขาดความผูกพันต่อองค์กรโดยบุคลากรจะทำงานให้แก่องค์กร เนื่องจากต้องการประสบการณ์เพื่อให้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของตน บุคลากรเหล่านี้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรและสามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็เปิดโอกาสให้แก่ข้อเสนอขององค์กรอื่นๆ ด้วย ซึ่งสามารถทำลายสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อลูกค้า จนส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาวต่อมาได้

2. Ambivalent เป็นผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำบุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในงานที่ทำ ทำงานไปวันๆ หนึ่ง ขัดแย้งกับบุคลากรอื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์กร

3. Company Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ขาดความผูกพันในงานที่ทำ บุคลากรเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์กร รักและภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

4. Ambassador เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำบุคคลเหล่านี้

จะกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ตั้งใจทำงานเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์กร

บุคลากรที่อยู่ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ขาดความผูกพันในงานหรือความผูกพันในองค์กรย่อมส่งผลถึงองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันในงาน เพื่อค้นหาวิธีการที่จะแก้ไขและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

### แนวคิดของ The Gallup Organization

เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ซึ่งนำแนวคิดเรื่อง การวัดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมาศึกษาวิจัย โดยแบ่งประเภทของบุคลากรไว้ 3 ประเภท คือ

1. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ บุคลากรที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นขององค์กร” ทำงานด้วยความตั้งใจ ตั้งใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และคำนึงถึงผลลัพธ์ความสำเร็จตลอดจนผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักด้วยทัศนคติที่เชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2. บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged Employee) คือ บุคลากรที่เปรียบเสมือน “ตุ๊กตาไหลงาน” ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการพัฒนาตนเองทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จ ขาดความตั้งใจจริงและไม่มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกับองค์กร

3. บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ บุคลากรพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานและยังส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบๆ ข้าง เปรียบเสมือน “ปลาเน่า” ที่ไม่เพียงแต่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเอง แต่บุคลากรเหล่านี้ยังจะคอยขัดขวางการทำงาน และความสำเร็จของบุคลากรคนอื่นๆ อีกด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร” เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานและคุณภาพผลงานของบุคลากร และหากไม่ได้รับการเยียวยาอย่างทันท่วงที ก็อาจกระเทือนไปถึงขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรตลอดจนความยั่งยืนและการเติบโตขององค์กรได้ในที่สุด

### แนวคิด Steers (1977)

Steers (1977) อ้างถึงใน ศุภีพร จิตต์เที่ยง (2554, น.22) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคลากรพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคลากรก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคลากรจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือนรายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสถานะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรนำเอาความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงานทุ่มเทแรงกายและใจอย่างเต็มที่นั้น จะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจด้วยความรักและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรช่วยผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การเจริญก้าวหน้า มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นแล้ว ผู้วิจัยคิดว่าแนวคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่น่าสนใจ โดยมีพื้นฐานของแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในหลาย ๆ รูปแบบ ดังนั้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งเป็นแนวคิดที่แสดงออกให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรต่อองค์กรและมีพื้นฐานรายละเอียดของแนวคิดที่สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) สามารถแสดงให้เห็น 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

## 2.3 บริบทของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(อ้างอิงจากเล่มแผนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ 2562)

### 2.3.1 บริบทของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

จากแผนปฏิบัติการราชการคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ประจำปี 2562

**ปรัชญา (Philosophy)** “ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มุ่งเน้นการผลิต ครูวิชาชีพ นักเทคโนโลยี บุคลากรทางการศึกษา สู่มาตรฐานสากล ”

**ปณิธาน (Determination)** “ มุ่งมั่นจัดการศึกษาด้านครูวิชาชีพ นักเทคโนโลยี บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ”

### 2.3.2 ค่านิยมองค์กร (Core Values)

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- โปร่งใสและตรวจสอบได้
- ไม่เลือกปฏิบัติ
- มุ่งภาคีต่อองค์กร
- จิตสาธารณะ

### 2.3.3 วัฒนธรรมองค์กร(Corporate Culture)

- วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Result Based Culture)
- วัฒนธรรมทีมงาน (Team Culture)
- วัฒนธรรมสมรรถนะ (Competency Culture)
- วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข (Happiness Culture)

**อัตลักษณ์ (Identity)** “บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพทางการศึกษา”

**เอกลักษณ์ (Uniqueness)** “คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เป็นองค์กรชั้นนำ ในการผลิตครู วิชาชีพ นักเทคโนโลยี บุคลากรทางการศึกษา”

**วิสัยทัศน์ (Vision)** “เป็นองค์กรชั้นนำในการผลิตครูวิชาชีพ นักเทคโนโลยี บุคลากรทางการศึกษา สู่มาตรฐานสากล”

#### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาระดับวิชาชีพทางการศึกษา และเทคโนโลยี เพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ อย่างมีคุณภาพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ทางการศึกษา และเทคโนโลยี ที่มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม
3. ให้บริการวิชาการทางการศึกษาและเทคโนโลยี ที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ สู่การเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขัน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. จัดระบบบุคลากรจากสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อสิทธิประโยชน์บนพื้นฐาน ความสุขและความก้าวหน้า
6. จัดระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มแนวทางการจัดการรายได้ เพื่อเอื้อต่อ นโยบายหลัก

### 2.3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

1. พัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพทางการศึกษาและเทคโนโลยี สร้างคนดี คนเก่ง สู่มาตรฐานสากล
2. พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ทางการศึกษาและเทคโนโลยี ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. เสริมสร้างศักยภาพด้านการศึกษาและเทคโนโลยีให้กับชุมชนสังคม บนพื้นฐานองค์ความรู้
4. อนุรักษ์ สร้างสรรค์ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม

5. พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารทุกระดับ เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และเตรียมความพร้อม ในการเป็นผู้นำ

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและการจัดหารายได้ในขอบเขตของหลักธรรมาภิบาล

### 2.3.5 เป้าประสงค์

1. บัณฑิตมีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับอัตลักษณ์ “บัณฑิตนักปฏิบัติมีอาชีพทางการศึกษา” และมีคุณภาพตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

2. มีงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ทางการศึกษาและเทคโนโลยี เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

3. ชุมชนและสังคมได้รับการเสริมสร้างศักยภาพทางการศึกษาและเทคโนโลยี สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

4. มีการฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รักษาสิ่งแวดล้อม ที่บูรณาการกับการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษา และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

5. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสุขในการทำงาน บนฐานสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้านผลงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร

6. มีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพควบคู่กับการสร้างธรรมาภิบาลและมาตรฐานการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (high performance organization)

### 2.3.6 กลยุทธ์

1. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติทางการศึกษา : Hands-On

2. ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคการผลิต สถาบันการศึกษา องค์กรของรัฐ และเอกชน

3. พัฒนาบัณฑิตให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีคุณธรรม

4. พัฒนาสู่ความเป็นสากล (Internationalization)

5. พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ทางการศึกษาและเทคโนโลยีที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

6. ให้การบริการทางวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพให้เกิดความยั่งยืน

7. สร้างระบบและกลไกการทำงานบำรุง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อมเพื่อการบูรณาการกับการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษา สนับสนุนการเผยแพร่กิจกรรมต่อสาธารณชน

8. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์



## 9. พัฒนาระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ : Modern Management

## คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มี 3 ภาควิชา และ 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. ภาควิชาการศึกษา
3. ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
4. ฝ่ายวิชาการและวิจัย
5. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
6. ฝ่ายพัฒนานักศึกษา

สังกัด	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ภาควิชาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	33	25	1		
ภาควิชาการศึกษา	6	9			2
ภาควิชาเทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา	11	15			5
ฝ่ายวิชาการและวิจัย		10		1	15
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	1	4			11
ฝ่ายพัฒนานักศึกษา		3	1		
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>33</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>153</b>				

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อแยกประเภทบุคลากรตาม  
หน่วยงานต่างๆ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นรากร งามขसार (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

วิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในสถาบัน อุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 178 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ 3) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ ส่วนด้านด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับ ปานกลาง 4) ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัด และด้านการคงอยู่ตามลำดับ 5) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความผูกพันในองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.477 และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีความผูกพันในองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.667

มนิรัตน์ ศรีคุ้ม และ ธวัชชัย ทุมทอง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ประชากรที่ใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 321 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

ชลิตา แคมป์จันทีก (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้วิธีสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาใช้การแสดงค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานพฤติกรรมการทำงาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานวิเคราะห์โดยการหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.88 ความเห็นต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.71 ความเห็นต่อแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.78 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.90 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.83 และพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษาและ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน แต่เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงาน

มณีนันท์ มัคคธรรม สุรศักดิ์ แก้วคำแสน และ สุวารี เขียวคำ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษาสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2562 และเพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง พัฒนาในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ จำนวน 54 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมประเด็นความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.23 คิดเป็นร้อยละ 74.67 โดยจำแนกตามประเภทสถานภาพของบุคลากร 4 ประเภท ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทที่มีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นความผูกพันองค์กรสูงสุด คือ ประเภทลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ในประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ และพนักงานมหาวิทยาลัย ในประเด็นงานในความรับผิดชอบ ซึ่งประเด็นและปัจจัยที่บุคลากรต้องการได้รับการส่งเสริมและพัฒนานั้น สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการก็

จะนำไปจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญ กำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ธีรภาพ นาคจู (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กับพนักงานของศูนย์ฯ จำนวน 98 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรระดับสูงสุด ลำดับถัดมาด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการระดับสูงสุด ลำดับถัดมาด้านลักษณะงาน ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำธณ โชนนะโชติ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล 4) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 362 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 50.0
- 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ( $r = 0.758$ )
- 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถรวมพยากรณ์ได้ดี



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 วิธีการเก็บข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 153 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ผู้บริหารของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้าภาควิชา) จำนวน 8 คน อาจารย์ผู้สอนจำนวน 90 คน และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน 55 คน

#### 3.2 เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจาก กรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจ้าง แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะ พุ่มเท ความพยายามเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านต่างๆ

2. กำหนดกรอบเครื่องมือในการศึกษาจากข้อมูลที่ศึกษาจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยโดยยึดวัตถุประสงค์หลักมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วตรวจสอบความถูกต้องและ แก้ไขปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณา สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.67-1 โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม บันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติต่างๆ ตามขั้นตอน ดังนี้



3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจ้าง แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของคะแนนของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ สำหรับวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560 น.44 - 45) เป็นเกณฑ์การพิจารณา แบ่งช่วงแบบที่เน้นให้สอดคล้องกับการแจกแจงแบบโค้งปกติ คือช่วงไม่เท่ากัน ดังนั้นระดับมากที่สุดถึงจะต้องได้ค่าเฉลี่ยสูงจริงๆ ดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

- 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของคะแนนของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ, 2560 น.44 - 45) เป็นเกณฑ์การพิจารณา เป็นเกณฑ์การพิจารณา แบ่งช่วงแบบที่เน้นให้สอดคล้องกับการแจกแจงแบบโค้งปกติ คือช่วงไม่เท่ากัน ดังนั้นระดับมากที่สุดถึงจะต้องได้ค่าเฉลี่ยสูงจริงๆ ดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2545, น.316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 3.5 วิธีการเก็บข้อมูล

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 153 คน และทำการนัดวันไปเก็บแบบสอบถามหลังจากได้รับ 3 วัน โดยให้กรอกข้อมูลไปตามความจริงและตามความคิดเห็นของตนเอง โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติพื้นฐาน เป็นสถิติที่ใช้ในการหาข้อมูล

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

1.4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Corelation)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

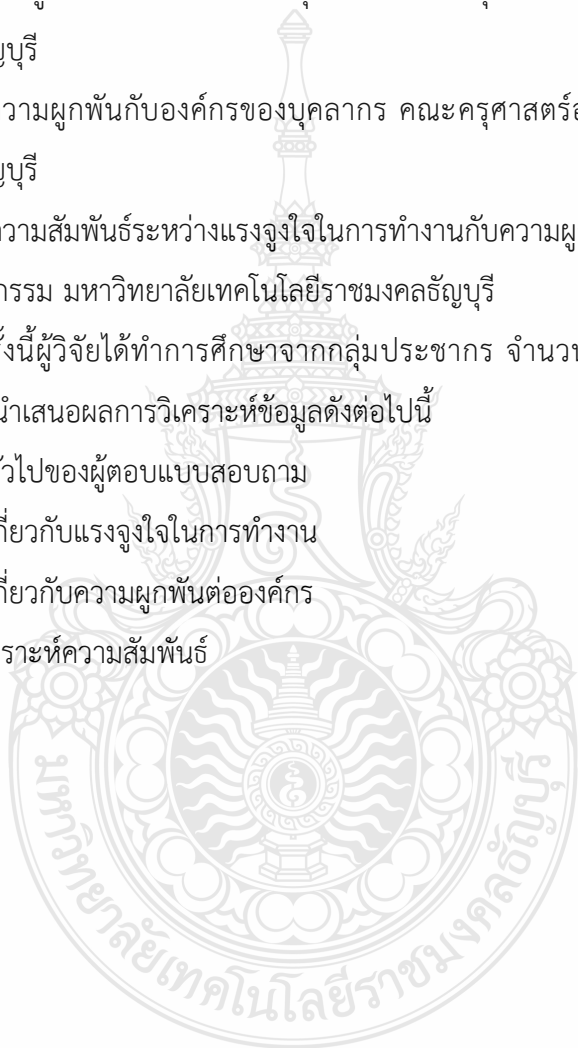
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มประชากร จำนวน 153 คน โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์



#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	84	54.90
หญิง	69	45.10
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.27
ปริญญาตรี	42	27.45
ปริญญาโท	52	33.99
ปริญญาเอก	54	35.29
3. ประเภทของบุคลากร		
สายวิชาการ	99	64.71
สายสนับสนุน	54	35.29
4. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	33	21.57
5 - 10 ปี	40	26.14
11 – 15 ปี	26	17.00
มากกว่า 15 ปี	54	35.29

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29

## 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มทร.ธัญบุรี	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในงาน	4.12	0.33	มาก	3
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.93	0.37	มาก	5
ด้านลักษณะของงาน	4.20	0.37	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.18	0.38	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.70	0.40	มาก	7
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.65	0.28	มาก	10
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.50	0.31	มาก	11
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	0.33	มาก	4
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	0.33	มาก	8
ด้านความมั่นคงในงาน	3.68	0.35	มาก	9
ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล	3.77	0.34	มาก	6
<b>ผลรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.87, \sigma = 0.34$ ) เมื่อพิจารณาราย  
ด้านพบว่าด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.37$ ) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ  
ในงาน ( $\mu = 4.18, \sigma = 0.38$ ) และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.50, \sigma = 0.31$ )

จากการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมแล้ว เพื่อให้ทราบรายละเอียด  
ข้อมูลของแต่ละด้านมากขึ้น ผู้วิจัยได้แสดงผลการเก็บข้อมูลในแต่ละประเด็นอย่างละเอียด ดังตาราง  
ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.16	0.69	มาก	3
2. ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ตามเวลาที่กำหนดและถูกต้อง	4.09	0.70	มาก	5
3. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ	4.19	0.73	มาก	2
4. ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเหมาะสม	3.97	0.88	มาก	6
5. ท่านพอใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านเคยทำมาในอดีต	4.11	0.75	มาก	4
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.22	0.70	มาก	1
รวม	4.12	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.74$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.22$ ,  $\sigma = 0.70$ ) รองลงมาคือท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.73$ ) และท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.88$ )

ตารางที่ 4.4 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ระดับ
1. ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษา ของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.97	0.71	มาก	3
2. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.10	0.74	มาก	1
3. ท่านไม่เคยโดนตำหนิความบกพร่อง ความผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย	3.63	0.82	มาก	4
4. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	4.01	0.73	มาก	2
รวม	3.92	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = 0.75$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.74$ ) รองลงมาคือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ( $\mu = 4.01$ ,  $\sigma = 0.73$ ) และไม่เคยโดนตำหนิความบกพร่องความผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.63$ ,  $\sigma = 0.82$ )



ตารางที่ 4.5 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติการ	4.33	0.68	มาก	1
2. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์กร	4.31	0.65	มาก	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้	4.22	0.64	มาก	3
4. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป	3.95	0.74	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.20$ ,  $\sigma = 0.67$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.68$ ) รองลงมาคือคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์กร ( $\mu = 4.31$ ,  $\sigma = 0.65$ ) และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.95$ ,  $\sigma = 0.74$ )

ตารางที่ 4.6 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	4.32	0.70	มาก	1
2. ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป	4.29	0.62	มาก	2
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ	4.24	0.59	มาก	3
4. ท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.89	0.73	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.66$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.70$ ) รองลงมาคือท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.62$ ) และท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.73$ )

ตารางที่ 4.7 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่างๆ อยู่เสมอ	3.84	0.65	มาก	1
2. ท่านได้รับโอกาสในการเปลี่ยนสายงานได้อย่างเหมาะสม	3.59	0.97	มาก	4
3. ท่านได้ไปศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพ หรือเพื่อปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	3.78	0.93	มาก	2
4. ท่านได้รับการเสริมแรงจูงใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ	3.59	0.84	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$ ,  $\sigma = 0.84$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่างๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.65$ ) รองลงมาคือท่านได้ไปศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพหรือเพื่อปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = 0.93$ ) และท่านได้รับโอกาสในการเปลี่ยนสายงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.59$ ,  $\sigma = 0.84$ )

ตารางที่ 4.8 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	3.69	0.71	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านบริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรม	3.58	0.79	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบายในการบริหารโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับเป็นส่วนใหญ่	3.65	0.77	มาก	3
4. นโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการซึ่งสามารถปฏิบัติตามได้	3.65	0.72	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.64$ ,  $\sigma = 0.74$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.69$ ,  $\sigma = 0.71$ ) รองลงมาคือนโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการซึ่งสามารถปฏิบัติตามได้ ( $\mu = 3.65$ ,  $\sigma = 0.77$ ) และผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านบริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\mu = 3.58$ ,  $\sigma = 0.79$ )

ตารางที่ 4.9 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทน ขององค์กรในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม	3.50	0.79	ปานกลาง	2
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.54	0.87	มาก	1
3. เงินค่าตอบแทนพิเศษมีความเหมาะสม กับปริมาณงานและ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.47	0.83	ปานกลาง	3
4. ผลตอบแทนอื่นๆ และสวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสม	3.46	0.86	ปานกลาง	4
<b>รวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.9 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.49$ ,  $\sigma = 0.83$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.54$ ,  $\sigma = 0.87$ ) รองลงมาคือหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนขององค์กรในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 0.79$ ) และผลตอบแทนอื่นๆ และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.46$ ,  $\sigma = 0.86$ )

ตารางที่ 4.10 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์กรโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	4.10	0.64	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี	4.18	0.62	มาก	1
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก	3.95	0.69	มาก	3
4. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.95	0.75	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.67$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.62$ ) รองลงมาคือท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์กรโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และท่านจะได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.95$ ,  $\sigma = 0.69$ )

ตารางที่ 4.11 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน	3.68	0.83	มาก	2
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	3.68	0.91	มาก	3
3. ที่ตั้งขององค์กรอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่องาน	3.86	0.78	มาก	1
4. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีความรวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งาน	3.49	0.90	ปานกลาง	4
รวม	3.67	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.67$ ,  $\sigma = 0.85$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าที่ตั้งขององค์กรอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่องานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.78$ ) รองลงมาคือสถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน ( $\mu = 3.68$ ,  $\sigma = 0.91$ ) และองค์กรของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมีความรวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.49$ ,  $\sigma = 0.90$ )

ตารางที่ 4.12 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	ลำดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม	3.72	0.82	มาก	3
2. ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองจากองค์กร	3.67	0.79	มาก	4
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการ	3.88	0.85	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอก	3.82	0.77	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.77$ ,  $\sigma = 0.80$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านคิดว่าท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.85$ ) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอก ( $\mu = 3.82$ ,  $\sigma = 0.77$ ) และท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและได้รับความคุ้มครองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.67$ ,  $\sigma = 0.79$ )



ตารางที่ 4.13 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล

ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล	$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ	3.55	0.83	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.65	0.77	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60	0.83	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำหรือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร	3.66	0.78	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.61$ ,  $\sigma = 0.80$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำหรือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.66$ ,  $\sigma = 0.78$ ) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.65$ ,  $\sigma = 0.77$ ) และ ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.55$ ,  $\sigma = 0.83$ )

### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อดุสาทรกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อดุสาทรกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อดุสาทรกรรม มทร.ธัญบุรี	$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความผูกพัน	ลำดับ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.07	0.32	มาก	1
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร	4.06	0.38	มาก	2
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	4.00	0.31	มาก	3
<b>ผลรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.14 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อดุสาทรกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.34$ ) เมื่อพิจารณาราย ด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.07$ ,  $\sigma = 0.32$ ) รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ( $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = 0.38$ ) และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.31$ )

จากการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน โดยภาพรวมแล้ว เพื่อให้ทราบรายละเอียดข้อมูลของแต่ละด้านมากขึ้น ผู้วิจัยได้แสดงผลการเก็บข้อมูลในแต่ละประเด็นอย่างละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความผูกพัน	ลำดับ
1. ท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร	3.94	0.75	มาก	5
2. ค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	3.97	0.72	มาก	4
3. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวก ต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ	4.20	0.63	มาก	1
4. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์กร	4.07	0.68	มาก	3
5. ท่านสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น	4.17	0.67	มาก	2
รวม	4.07	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07$ ,  $\sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.20$ ,  $\sigma = 0.63$ ) รองลงมาคือมีท่านสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น ( $\mu = 4.17$ ,  $\sigma = 0.67$ ) และท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.94$ ,  $\sigma = 0.75$ )

ตารางที่ 4.16 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ ความผูกพัน
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.13	0.65	มาก	2
2. ท่านจะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ	4.11	0.64	มาก	3
3. ท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้า ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	3.99	0.80	มาก	4
4. ท่านจะทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.19	0.65	มาก	1
5. ท่านประพุดิปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	3.88	0.73	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.16 ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านจะทุ่มเทปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไปถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.65$ ) รองลงมาคือท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับ ค่าตอบแทน ( $\mu = 4.13$ ,  $\sigma = 0.65$ ) และท่านประพุดิปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.73$ )

ตารางที่ 4.17 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับความผูกพัน	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าในภาพรวมองค์กรของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น	4.07	0.78	มาก	2
2. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	4.16	0.76	มาก	1
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	3.95	0.85	มาก	3
4. ในปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ที่ได้รับจากองค์กร	3.95	0.85	มาก	3
5. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด	3.94	0.43	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.17 ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.01$ ,  $\sigma = 0.73$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.76$ ) รองลงมาคือท่านคิดว่าในภาพรวมองค์กรของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น ( $\mu = 4.07$ ,  $\sigma = 0.78$ ) และท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu = 3.94$ ,  $\sigma = 0.43$ )

#### 4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันกับองค์กร				ระดับ
	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ความผูกพันกับองค์กรรวม	
ความสำเร็จในงาน	.406**	.370**	.431**	.649**	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับ	.305**	.301**	.344**	.662**	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	.296**	.363**	.422**	.521**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในงาน	.418**	.370**	.403**	.577**	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	.396**	.376**	.399**	.678**	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	.620**	.461**	.427**	.746**	สูง
เงินเดือนและผลตอบแทน	.521**	.456**	.571**	.777**	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.446**	.329**	.180**	.627**	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.549**	.492**	.317**	.669**	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	.612**	.594**	.607**	.821**	สูง
เทคนิคการควบคุมดูแล	.498**	.321**	.166**	.593**	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงานรวม	.700**	.607**	.577**	.729**	สูง

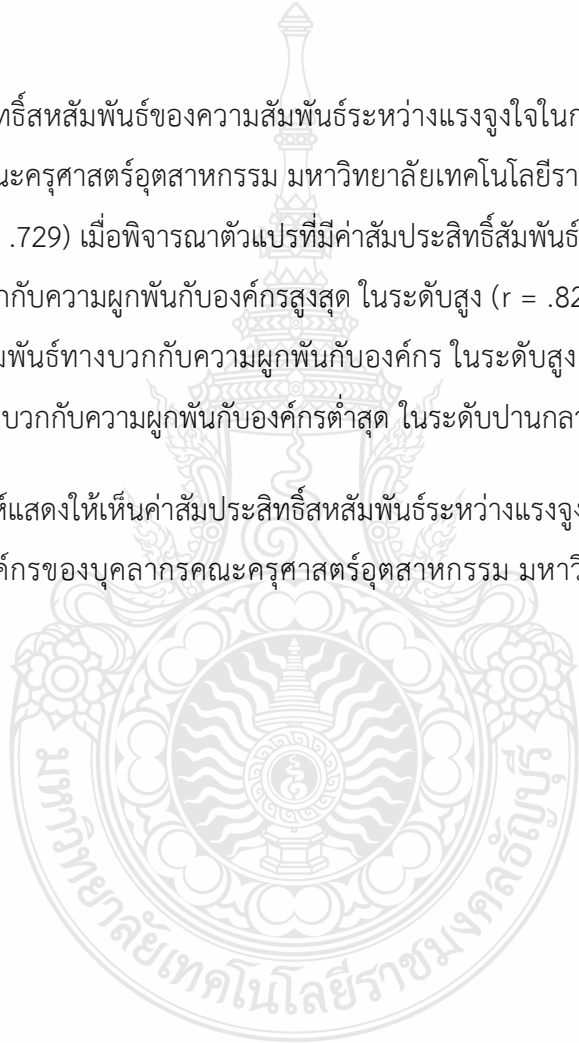
\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวม ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ( $r = .729$ )

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ( $r = .729$ ) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ พบว่าด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรสูงสุด ในระดับสูง ( $r = .821$ ) รองลงมาคือเงินเดือนและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร ในระดับสูง ( $r = .777$ ) และลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรต่ำสุด ในระดับปานกลาง ( $r = .521$ )

การวิเคราะห์แสดงให้เห็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ศึกษาข้อมูลจากบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 153 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าครึ่งหนึ่ง จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก

5.1.2 การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้แบ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ออกเป็น 11 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล ซึ่งผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

5.1.2.1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ และท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



5.1.2.2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และไม่เคยโดนตำหนิความบกพร่องความผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.2.3 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์กร และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.2.4 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป และท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.2.5 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่างๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านได้ไปศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพหรือเพื่อปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น และท่านได้รับโอกาสในการเปลี่ยนสายงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.2.6 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือนโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการซึ่งสามารถปฏิบัติตามได้ และผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านบริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.7 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนขององค์กรในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม และผลตอบแทนอื่นๆ และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.2.8 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์กรโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และท่านจะได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.2.9 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าที่ตั้งขององค์กรอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่องานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน และองค์กรของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมีความรวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.2.10 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านคิดว่าท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งต่อบุคลากรภายในและภายนอก และท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและได้รับความคุ้มครองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.2.11 แรงจูงในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำหรือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้นและเป็นแบบอย่างที่ดีใน

การปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สรุปแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.3 การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

5.1.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีท่านสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น และท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านจะทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไปถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน และท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านคิดว่าในภาพรวมองค์กรของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีกว่า

หน่วยงานอื่น และท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สรุปความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ( $r = .729$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ( $r = .729$ ) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ พบว่าด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรสูงสุดในระดับสูง ( $r = .821$ ) รองลงมาคือเงินเดือนและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร ในระดับสูง ( $r = .777$ ) และลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรต่ำสุด ในระดับปานกลาง ( $r = .521$ ) ซึ่งการวิเคราะห์แสดงให้เห็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะอภิปราย 3 ประเด็นด้วยกัน คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันกับองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับมาก

5.2.1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบุคลากรและทีมผู้บริหารมีการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มงาน ผู้บริหารและงานบุคลากรผลักดันให้บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่ว่าจะป็นสายวิชาการ และสายสนับสนุน ต้องปฏิบัติงานร่วมกันตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของงานแต่ละหน่วยงานควบคู่กันไป ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว รวดคอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต้องกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดแต่ละหน่วยงาน ให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้วางแผนไว้ บุคลากรที่ประจำแต่ละหน่วยงาน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มที่ทันสมัย รวมถึงทักษะความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งทำให้บุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกิดแรงจูงใจในการทำงานผลอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรากร งามชสาร (2556) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณีรัตน์ ศรีคุ้ม และ ธวัชชัย ทুমทอง (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุ้มวรปัญญา และ คำธณ โชนนะโชติ (2562) พบว่าผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่างานบุคลากรและทีมผู้บริหาร

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมยอมรับและยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ว่า "ผลิตและพัฒนาครูวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษา นักเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศ" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมได้จัดทำเว็บไซต์ ([www.teched.rmutt.ac.th](http://www.teched.rmutt.ac.th)) เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่บุคลากรในคณะฯ และบุคลากรภายนอกที่สนใจโดยทั่วไป สามารถเข้าถึงข้อมูลทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมได้ง่ายและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ข้อมูลดังกล่าวประกอบด้วยภาพกิจกรรม การประชุมต่างๆ ระเบียบวาระการประชุม ฯลฯ ข่าวสารของคณะฯ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้ทำการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม การให้บริการของคณะฯ ได้แก่ แบบฟอร์มต่างๆ บริการข้อมูลฯลฯ เพราะฉะนั้นแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้ทำการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ดังกล่าว จึงต้องนำเสนอข้อมูลที่มีความถูกต้อง และจัดการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ นอกจากนี้คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ยังมีการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ ที่ได้ตั้งไว้ ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยจะใช้ความพยายามทุ่มเทแรงกายและแรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละครั้งอย่างเต็มกำลังความสามารถ เช่น กรณีวันที่มีการประชุม หากงานในความรับผิดชอบวันนั้นเป็นงานที่สำคัญและต้องนำเสนอผู้บริหารอย่างเร่งด่วน แม้จะเลิกการประชุมแล้วก็ตามแต่บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมก็จะอยู่ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยไม่ย่อท้อ และหากมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหาจนกว่าจะสำเร็จลุล่วงไปได้ บางครั้งทำให้ไม่ทัน ก็มีการเลี้ยงอาหารเพื่ออำนวยความสะดวกที่ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจัดให้ หรือการปฏิบัติงานล่วงเวลาที่เกินเวลา 16.30 น. ซึ่งเป็นเวลาที่ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม กำหนดจ่ายค่าล่วงเวลา แต่บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมก็เข้าใจและยอมรับโดยตระหนักถึงความสำเร็จของงานเป็นประโยชน์ต่อภาพลักษณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและความก้าวหน้าของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีความคิดเห็นวามหาวิทยาลัยฯ เป็นหน่วยงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในฐานะที่เป็นบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของตนเอง เนื่องจากสามารถสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้ได้รับความเชื่อถือ และยกย่องจากบุคคลโดยทั่วไป จึงเป็นผลทำให้บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมตั้งใจจะทำงานกับองค์กร จนกว่าจะเกษียณอายุ แม้ที่ผ่านมาจะมี

ข่าวสารที่ออกมาทั้งในแง่บวกและแง่ลบเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงก็ตาม แต่ข่าวสารที่นำเสนอออกมา บางช่วงก็บิดเบือนไปจากความเป็นจริงอันทำให้เกิดความเข้าใจผิด และมองผู้บริหารไปในทางลบ แต่บุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้โดยไม่คิดลาออก แสดงให้เห็นถึงความพยายามของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรากร งาคชสาร (2556) พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิรภพ นาคจู (2558) พบว่าของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมในทุกด้านมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิรภพ นาคจู (2558) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (.729\*\*) อาจเป็นเพราะว่างานคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และความสำคัญระดับประเทศ ซึ่งสามารถปฏิบัติงานจนเกษียณอายุราชการโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรากร งาคชสาร (2556) พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมณีรัตน์ ศรีคุ้ม และ ธวัชชัย ทุมทอง (2562) พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปให้ระดับตีมาก โดยพิจารณาในแต่ละปัจจัยตามกรอบแนวคิด ดังนี้

## ปัจจัยจูงใจ

1. **ด้านความสำเร็จในงาน** จากผลการวิจัยพบว่าท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและงานบุคลากรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อกัน และควรเป็นความคิดเห็นที่ก่อประโยชน์ต่อการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาล่วง ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ควรให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และพูดจาไม่ปยิวจาต่อกัน

2. **ด้านการได้รับการยอมรับ** จากผลการวิจัยพบว่าท่านไม่เคยโดนตำหนิความบกพร่องความผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและงานบุคลากร ไม่ควรตอบโต้กับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการตำหนิ หรือการต่อว่าแต่ควรจะแก้ไขปัญหาด้วยการสอนงาน การซักซ้อมทำความเข้าใจ และการให้โอกาสให้เขาแก้ปัญหานี้ๆ รวมทั้งการให้โอกาสในการแก้ตัวใหม่ นอกจากจะไม่ก่อปัญหาเดิมๆ ให้เกิดขึ้นอีกแล้ว ยังจะสามารถสร้างสรรค์งาน บุคคลิกงาน ที่มีคุณค่าให้กับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมได้อีกมากมาย

3. **ด้านลักษณะของงาน** จากผลการวิจัยพบว่าปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและงานบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองและองค์กร โดยสำรวจเนื้องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นงานเพื่ออนาคตหรือเป็นงานที่มุ่งแก้ปัญหาประจำวัน ต่อจากนั้นให้จำแนกงานที่สามารถมอบหมายให้คนอื่นทำออกจากงานที่ตัวท่านเองต้องทำ แล้วแสวงหาว่าใครมีความเหมาะสมกับงานใด แล้วลงมือมอบหมายงานตามลำดับ ถ้าดำเนินการมอบหมายงานแล้วมีปัญหาตามมามากมาย ก็ไม่ต้องหวั่นไหว ขอให้ตรวจสอบที่ตนเองก่อนการตรวจสอบหรือจับผิดของลูกน้อง จะประสบความสำเร็จในการมอบหมายงานแล้วได้งาน

4. **ด้านความรับผิดชอบในงาน** จากผลการวิจัยพบว่าท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและงานบุคลากรควรมีหลักการในการมีส่วนร่วม จะต้องนำมาซึ่งการสร้างฉันทามติให้เกิดขึ้น ดังนั้นข้อมูลข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั้งหลายต้องเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ด้วยเหตุและผล ให้เห็นถึงส่วนดีและส่วนเสียอย่างครบถ้วน และที่สำคัญก็ต้องพยายามให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมจริงๆ ให้ข้อมูล ปรีกษาหารือให้เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องร่วมตัดสินใจและมอบอำนาจในการตัดสินใจ



**5. ด้านความก้าวหน้าในงาน** จากผลการวิจัยพบว่าท่านได้รับการเสริมแรงจูงใจจากผู้บริหาร อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและงานบุคลากร ควรมีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกับ บุคลากรทุกระดับซึ่งมีหน้าที่อันสำคัญ คือมีความรับผิดชอบและกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรหรือทีมงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จะต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย สิ่งหนึ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรก็คือ การมีภาวะความเป็นผู้นำเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรอยู่อย่าง สม่าเสมอ

### ปัจจัยค้ำจุน

**1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน** จากผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่าน บริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างธรรมาภิบาล ให้เกิดขึ้นทุกระดับจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมใน องค์กรทุกระดับ สร้างความเชื่อถือ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลให้งานบุคลากรดำเนินการตามนโยบายและการบริหารงานได้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

**2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน** จากผลการวิจัยพบว่าผลตอบแทนอื่นๆ และสวัสดิการที่ ได้รับมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหาร ควรพิจารณาเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหลักความเป็นธรรม หลักความจูงใจ และหลักการควบคุม ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานบุคลากร ดำเนินการในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้วยความชัดเจนตามศักยภาพของบุคลากร ถูกต้อง โปร่งใส

**3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** จากผลการวิจัยพบว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีความ ไกล่ชิดสนิทสนมกันอย่างมากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและงานบุคลากรร่วมกันในการส่งเสริม กิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสพบปะสนทนา ปรีกษาหารือกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อ เพื่อนร่วมงาน

**4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** จากผลการวิจัยพบว่าองค์กรของท่านมีอุปกรณ์และ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมีความรวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งานมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและงานบุคลากรควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อจัดให้มีอุปกรณ์และ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมี

ประสิทธิภาพเพียงพอต่อการใช้งานให้ทั่วถึงทั้งองค์กร เนื่องจากมีผลต่อการทำงานรวมถึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรด้วย

**5. ด้านความมั่นคงในงาน** จากผลการวิจัยพบว่าท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและได้รับความคุ้มครองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและงานบุคลากรควรมีความเข้าใจในความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจ และมีหลักการในการพิจารณาการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง เลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดเป็นที่ยอมรับมากที่สุดนำไปสู่ความร่วมมือเป็นอย่างดีของบุคลากรในองค์กร

**6. ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล** จากผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มุมมองแปลกใหม่ ที่เรียกว่า ” นวัตกรรม ” ( Innovation) มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ๆ ที่ลดขั้นตอน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารและงานบุคลากรสามารถนำมาใช้เป็นการหรือทิศทางการประเมินบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดี ความชอบ หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

### ความผูกพันต่อองค์กร

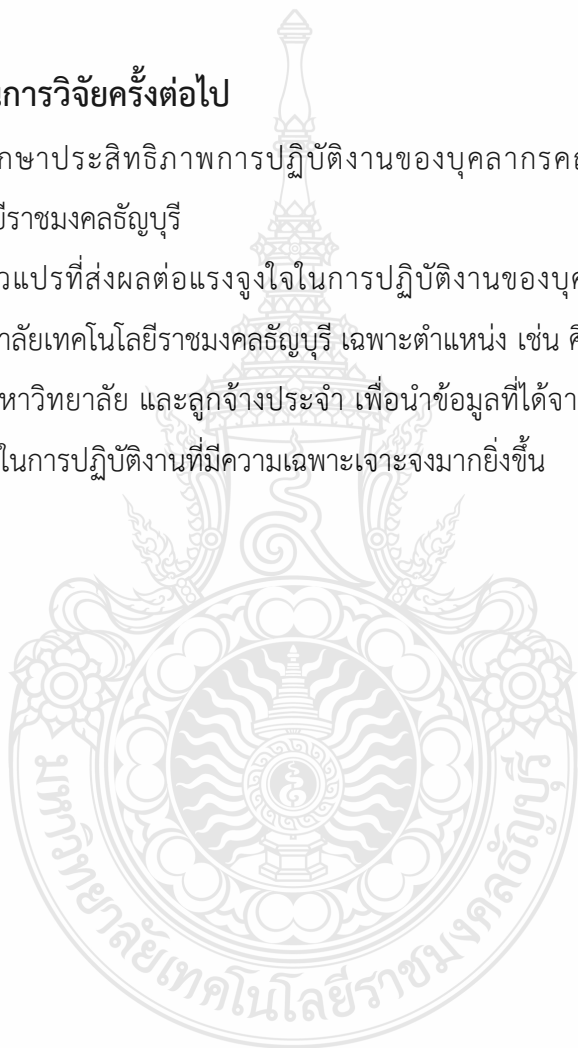
**1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** จากผลการวิจัยพบว่าท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหาร และงานบุคลากรมีหน้าที่ที่จะต้องพึงตระหนักและทำความเข้าใจในงานขององค์กรว่าเกี่ยวข้องหรือต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานใด ๆ รวมถึงกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจผลกระทบและความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติไม่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ดังกล่าว ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรมในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร อย่างเคร่งครัดและเป็นรูปธรรม

**2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร** จากผลการวิจัยพบว่าท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและงานบุคลากรควรสร้างจิตสำนึกหรือการควบคุมทางจิตใจให้กับบุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบาย และวัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีสติยึดถือประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารและทีมงานบุคลากรควรให้อิสระในการทำงาน ให้บุคลากรได้ทำงานแบบไร้กรอบความคิด แต่ไม่หลุดจากกรอบงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นการสร้างความสุขในการทำงาน เพราะในขณะที่ทำงานบุคลากรในองค์กรจะสนุกกับงานที่ทำ โดยไม่มีใครมาทวงใจ อีกทั้งเป็นการโชว์ความสามารถที่มีให้ได้เห็นอีกด้วย

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เฉพาะตำแหน่ง เช่น ศึกษาเฉพาะผู้บริหารทั้งหมด ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- เครือวัลย์ เปี่ยมรอด. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมศุลกากร: ศึกษากรณีสำนัก  
สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร. สารนิพนธ์ ropic. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชลิตา แคมจันทร์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อ  
องค์การ ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชุตีรัตน์ ชมพูรัตน์. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทแอบบีแคร์สท์ (ประเทศไทย)  
จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจ  
อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ.
- ณัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันใน  
องค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่1องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์. 2551. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานคร2 ดินแดงศึกษา  
เฉพาะกรณีกองจัดกรรมสิทธิ์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ :  
มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทัศนีย์ สร้อยฟ้า. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมผู้ต่อเรือ. วิทยานิพนธ์  
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ :  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีรภาพ นาคจุ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์. (2553). “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทสกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด”.สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรากร งามชสาร.(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พัชรา ทาหอม.(2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิญาภรณ์ เต็งพาณิชกุล. (2558).ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค.สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยสยาม
- พิบูล ทีปะपाल. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.กรุงเทพฯ: ม.ป.พ
- พีรยศ ชีวภรณ์ภาวิวัฒน์. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเทสโก้โลตัส สาขาลาดพร้าว. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก,กรุงเทพมหานคร.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ(พิมพ์ครั้งที่ 10).กรุงเทพฯ: พี เคอินเตอร์ ปรีนท์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- มณีรัตน์ ศรีคุ้ม. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**. วารสารวิชาการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- มณีนันท์ มัคคธรรม. (2562). **การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2562**. ผลงานวิเคราะห์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชนก มูลเกตุ. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุขธา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง. (2554). **ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร มหาวิทยลัยเกริก.
- สรนันท์ บางแสง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลีเยคเกอร์ จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สันต์ฤทัย ลิมวีระพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, “สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. (2553). มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 21. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุวรรณณี ศรีพลหงษ์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ การไฟฟ้านครหลวง สารนิพนธ์ ปร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทมพะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสาร : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อำนาจ ยิ้มซ้อย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ชัทมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

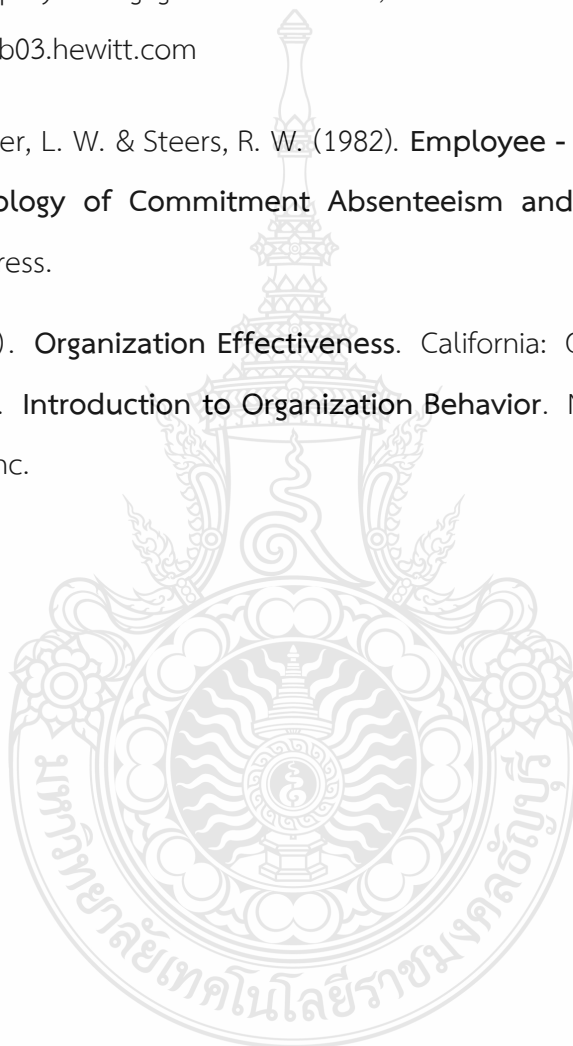
### บรรณานุกรม (ต่อ)

Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). **The Motivation to Work**. (2nd ed.).  
New York : John Wiley and Sons.

Hewitt Associates. 2003. **Impact of Engaged Employees on Business Outcomes;**  
Ongoing Employee Engagement Research, ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2557. จาก  
<https://ceplb03.hewitt.com>

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). **Employee - Organizational Linkage  
: The sychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York:  
Academic Press.

Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.  
\_\_\_\_\_. (1991). **Introduction to Organization Behavior**. New York: Harper Collin  
Publishers Inc.





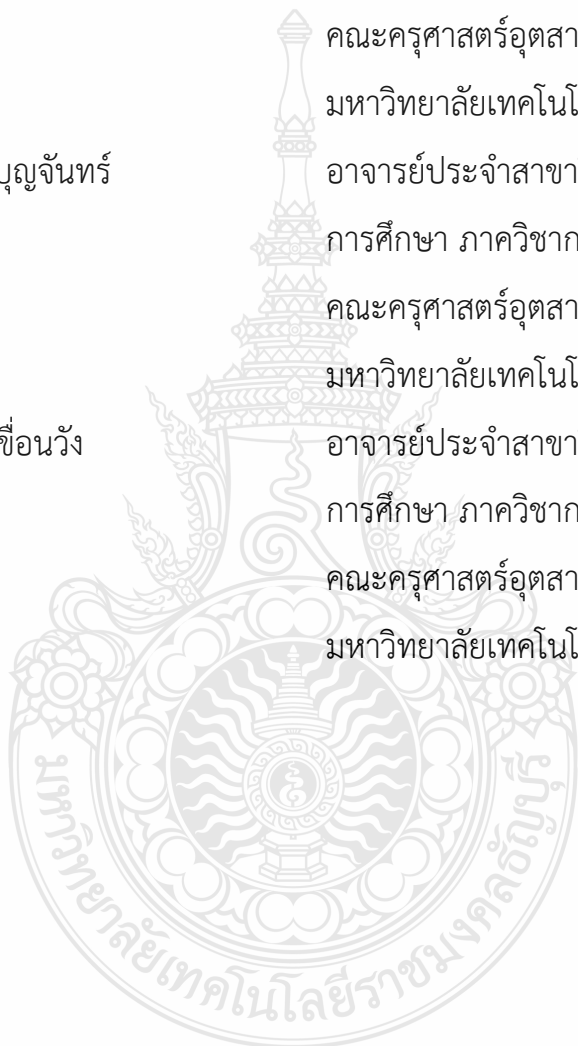
## ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังโสภา รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผล  
การศึกษา ภาควิชาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.วัชรภรณ์ เชื้อนวัง อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผล  
การศึกษา ภาควิชาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอโดยรวมและจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบไม่ว่ากรณีใดๆ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดค่าประเมินค่า

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดค่าประเมินค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

วาริน วัดคราว

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ

งานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1) เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2) ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

3) ประเภทบุคลากร

สายวิชาการ

สายสนับสนุน

4) ประสบการณ์ทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. 5 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. มากกว่า 15 ปี

### ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมี 5 ระดับ

5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก

3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย

1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความสำเร็จในงาน</b>					
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน					
2. ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้					
3. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในงาน					
5. ท่านพอใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านเคยทำมาในอดีต					
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้					
<b>การได้รับการยอมรับ</b>					
1. ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
2. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
3. ท่านไม่เคยโดนตำหนิความบกพร่อง ความผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย					
4. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ					
<b>ลักษณะของงาน</b>					
1. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ ประกอบกันอย่างมาก					
2. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์กร					
3. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้					
4. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป					
<b>ความรับผิดชอบในงาน</b>					
1. ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด					
2. ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และทันเวลาเสมอ					
4. ท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
<b>ความก้าวหน้าในงาน</b>					
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
2. ท่านได้รับโอกาสสามารถเปลี่ยนสายงานได้					
3. ท่านได้ไปศึกษาต่อ เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพ หรือเพื่อปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น					
4. ท่านได้รับการเสริมแรงจูงใจจากผู้บริหาร อยู่เสมอ					



### ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	มีระดับความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความผูกพันกับองค์กรมาก
3	หมายถึง	มีระดับความผูกพันกับองค์กรปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความผูกพันกับองค์กรน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความผูกพันกับองค์กรน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>					
1. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					
2. ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่าน บริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและ ยุติธรรม					
3. ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบายในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับเป็นส่วนใหญ่					
4. นโยบายในการบริหารงานขององค์กร มีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำ แผนปฏิบัติการ สามารถปฏิบัติตามได้					
<b>เงินเดือนและผลตอบแทน</b>					
1. หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทน ขององค์กร ในด้านต่างๆ เป็นไปอย่าง เหมาะสม					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
3. เงินค่าตอบแทนพิเศษ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
4. ผลตอบแทนอื่นๆ สวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสม					



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
1. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์กรโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก					
4. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิต และทรัพย์สิน					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่ เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
3. ที่ตั้งขององค์กรอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อบุคลากร และบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่องาน					
4. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งาน					
<b>ความมั่นคงในงาน</b>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม					
2. ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองจากองค์กร					
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดี ทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอก					
<b>เทคนิคการควบคุมดูแล</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้น และเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะในการ ควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบ ต่อการกระทำหรือ ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร					
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1. ท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ขององค์กร					
2. ค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์กร					
3. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวก ต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ					
4. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายการ ดำเนินงานขององค์กร					
5. ท่านสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น					
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร</b>					
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน					
2. ท่านจะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้ บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ					
3. ท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์และ ความก้าวหน้าขององค์กร มากกว่า ผลประโยชน์ส่วนตัว					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ท่านจะทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะ ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
5. ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร					
<b>ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>					
1. ท่านคิดว่าในภาพรวมองค์กรของท่าน เป็นหน่วยงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น					
2. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากร ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี					
4. ในปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่ง หน้าที่และรายได้ที่ ได้รับจากองค์กร					
5. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่า จะต้องปฏิบัติงาน ที่ไม่ชอบและไม่ถนัด					

ขอขอบพระคุณการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

## ภาคผนวก ค

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ประเภทบุคลากร <input type="checkbox"/> สายวิชาการ <input type="checkbox"/> สายสนับสนุน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านต่างๆ 5 ด้าน

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
<b>ความสำเร็จในงาน</b>					
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถใน การทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่องค์กรวางไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงานที่ทำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นใน งาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านพอใจกับความสำเร็จของงานที่ท่าน เคยทำมาในอดีต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหายุ่งยากต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
<b>การได้รับการยอมรับ</b>					
1. ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่อง งานหรือเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านไม่เคยโดนตำหนิความบกพร่อง ความผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเลย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ลักษณะของงาน</b>					
1. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของ ท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ ประกอบ กันอย่างมาก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมี ความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
<b>ความรับผิดชอบในงาน</b>					
1. ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดย ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการ ทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ความก้าวหน้าในงาน</b>					
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะ ด้านต่างๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับโอกาสสามารถเปลี่ยนสายงาน ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้ไปศึกษาต่อ เพิ่มเติมในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่ม สมรรถนะทางวิชาชีพ หรือเพื่อปรับวุฒิ การศึกษาให้สูงขึ้น	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4. ท่านได้รับการเสริมแรงจูงใจจากผู้บริหาร อยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่างๆ 9 ด้าน

คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>					
1. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่าน บริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและ ยุติธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบายในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับเป็นส่วนใหญ่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. นโยบายในการบริหารงานขององค์กร มีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำ แผนปฏิบัติการสามารถปฏิบัติตามได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>เงินเดือนและผลตอบแทน</b>					
1. หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทน ขององค์กร ในด้านต่างๆ เป็นไปอย่าง เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. เงินค่าตอบแทนพิเศษ มีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานและ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4. ผลตอบแทนอื่นๆ สวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
1. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรต่างๆ ภายในองค์กรโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ที่ตั้งขององค์กรอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อบุคลากร และบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
<b>ความมั่นคงในงาน</b>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองจากองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>เทคนิคการควบคุมดูแล</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำหรือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1. ท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร</b>					
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านจะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์และ ความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่า ผลประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านจะทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
1. ท่านคิดว่าในภาพรวมองค์กรของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ในปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่ง หน้าที่ และรายได้ที่ได้รับจากองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่า จะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณา สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

มีค่าเท่ากับ 0.67-1 โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.98

ขอขอบพระคุณการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล





## Correlations

aa9	Pearson Correlation	.171*	.166*	.235*	.052	.441*	.534*	.492*	.421*	1	.515*	.571*	.549*	.492*	.317*	.669*	.520*
	Sig. (2-tailed)	.035	.040	.003	.522	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
aa10	Pearson Correlation	.499*	.520*	.410*	.456*	.504*	.629*	.689*	.397*	.515*	1	.357*	.612*	.594*	.607*	.821*	.704*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
aa11	Pearson Correlation	.059	.080	.155	.099	.315*	.619*	.312*	.500*	.571*	.357*	1	.498*	.321*	.166*	.593*	.376*
	Sig. (2-tailed)	.471	.328	.055	.224	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.040	.000	.000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
bb1	Pearson Correlation	.406*	.305*	.296*	.418*	.396*	.620*	.521*	.446*	.549*	.612*	.498*	1	.724*	.544*	.700*	.872*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
bb2	Pearson Correlation	.370*	.301*	.363*	.370*	.376*	.461*	.456*	.329*	.492*	.594*	.321*	.724*	1	.568*	.607*	.875*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
bb3	Pearson Correlation	.431*	.344*	.422*	.403*	.399*	.427*	.571*	.180*	.317*	.607*	.166*	.544*	.568*	1	.577*	.834*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.000	.000	.040	.000	.000		.000	.000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
aa	Pearson Correlation	.649*	.662*	.521*	.577*	.678*	.746*	.777*	.627*	.669*	.821*	.593*	.700*	.607*	.577*	1	.729*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153
bb	Pearson Correlation	.470*	.370*	.422*	.463*	.455*	.583*	.604*	.365*	.520*	.704*	.376*	.872*	.875*	.834*	.729*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153	153

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาววาริน วัดคราว
วัน เดือน ปีเกิด	4 ตุลาคม พ.ศ. 2525
ที่อยู่	55/27 หมู่ 3 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12130
การศึกษา	บธ.ม. (ระบบสารสนเทศ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2546 – 2548	เจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์คอมพิวเตอร์และบริการสารสนเทศ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ. 2549 – 2555	เจ้าหน้าที่บุคลากร บริษัท มิก เด็นซิโคเจียว (ไทยแลนด์) จำกัด
พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน	งานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
โทรศัพท์	02-549-4715
อีเมลล์	warin_w@rmutt.ac.th