

**แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน**
**Work Motivation that Affects the Loyalty to the Organization of
Academic Personnel at Rajamangala University of Technology Isan**

ธนพร การชังต¹ ปัทมา ถนิมกาญจน์²
Thanaphon Kanchangat¹ Patima Tanimkarn²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 288 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจ การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันกำหนดทำนายแรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 59.50 ($\text{AdjR}^2 = 0.595$)

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, E-Mail: thanaporn.me@rmuti.ac.th

Master of Business Administration degree students, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

² อาจารย์ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Lecturer of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความจงรักภักดี บุคลากร มหาวิทยาลัย

Abstract

The objective of this research was to study, the work motivation that affects the loyalty to the organization of academic personnel at the Raja Mangala University of Technology Isan. Questionnaires were used as a research instrument. The data were analyzed using a quantitative research methodology. The sample group was academic personnel at Raja Mangala University of Technology 288 people, a stratified sampling method. The data were analyzed by using a statistical program. The statistics used for data analysis were used descriptive statistics which include frequency, mean, percentage, and standard deviation. Inference statistics were used to test hypotheses with the method of analyzing multiple regressions.

The study results found that the work motivation that affects the loyalty to the organization of academic personnel the most is the need for achievement, followed by the need for affiliation and the need for power, respectively. The statistical hypothesis test revealed that the work motivation on the need for achievement, need for affiliation, and need for power positively affects the academic personnel's loyalty to the organization of the Rajamangala University of Technology Isan, with a statistical significance at the 0.01 level. All independent variables can cooperatively predict work motivation by 59.50% (AdjR2 = 0.595).

Keywords: motivation, loyalty, personnel, University

บทนำ

สภาพสังคมเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรต้องเตรียมพร้อมในการรับมือจากการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น และการที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ เนื่องจากการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยใช้บุคลากร และการบริหารงานเป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดการองค์กรและการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ การที่องค์กรจะบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานได้อย่างสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์กรอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษาพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

ใจสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์กรได้ ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งวิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจในการทำงาน (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่กับองค์กร เพราะองค์กรมีบุคลากรที่หลากหลายที่ตอบสนองต่องาน และวิธีการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการตอบสนองความต้องการทางกายภาพ เงินเดือน ความต้องการความสำเร็จ คำชมเชย อำนาจ รวมไปถึงการเป็นที่ยอมรับและการอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น (ชัชพร มานะกิจ, 2560)

มหาวิทยาลัย เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้ากับสภาพการณ์ในปัจจุบันและต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และการบริหารจัดการองค์กรให้มีศักยภาพโดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับมือในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 4 วิทยาเขต ได้แก่ ศูนย์กลางนครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาเขตสุรินทร์ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักที่สำคัญในการสร้างบัณฑิตให้มีลักษณะพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรและมหาวิทยาลัยกำหนด และรับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่คอยขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปได้ ถึงแม้ว่าองค์กรมีระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานอย่างมีคุณภาพจนได้คนเก่งที่มีความรู้ ความสามารถสูง ตรงตามตำแหน่งเข้ามาทำงานในองค์กร แต่หากบุคคลนั้นขาดแรงจูงใจในการทำงาน หรือขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้วก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2548: 37) และข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พบว่าสถิติการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – 2564 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ซึ่งการลาออกของบุคลากรทำให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นหลายด้าน เช่น การสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทำงาน การให้งบประมาณบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพรวมถึงการให้ทุนไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น องค์กรต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่องค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่น่าพอใจก็จะส่งผลต่อการทำงาน ทำให้งานที่มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย จึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในการสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ก่อให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความทุ่มเท ความพยายามในการทำงาน อุทิศตนให้กับองค์กร ทำประโยชน์ให้กับองค์กร และทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการ

ความผูกพัน และ 3) ความต้องการอำนาจ (McClelland, 1940) เพราะแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นพลังผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม และยังกำหนดเป้าหมายทิศทางของพฤติกรรมนั้น ๆ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะใช้เวลาความพยายามในการกระทำไปสู่อำนาจโดยไม่ลดละ แต่หากบุคลากรคนใดที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำก็จะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกกระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือที่องค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น อาจพิจารณาองค์ประกอบความจงรักภักดีต่อองค์กรตามแนวคิด (Hoy and Rees, 1974) ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านการรับรู้ ในปัจจุบันเชื่อว่าการที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลทำให้สามารถดึงเอาความรู้ความสามารถที่ได้ฝึกฝนนำมาพัฒนางานสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะเป็นผู้ที่มีความรักความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ตระหนักถึงด้านดีขององค์กรมีความเชื่อถือไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและทำงานให้กับองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร (พรนิภา ชาติวิเศษ, 2557)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงาน การวางแผนนโยบายหรือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรมากที่สุด เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายหรือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย 4 วิทยาเขต คือ ศูนย์กลางนครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาเขตสุรินทร์

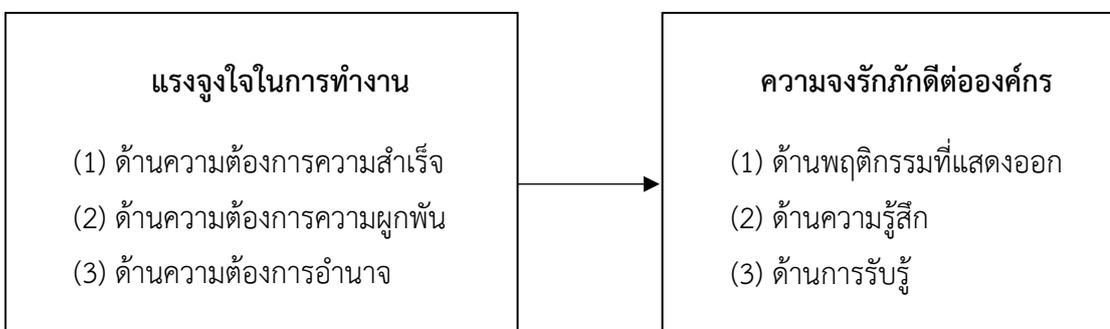
2. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิดทฤษฎีของ McClelland (1940) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิดทฤษฎีของ Hoy and Rees (1974) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละแวกและการรับรู้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา ซึ่งสามารถพัฒนากรอบแนวคิด โดยกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ทั้งการคิด ความรู้สึก การกระทำ เพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายหรือกระทำตามที่กำหนดด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้องค์การเพิ่มมากขึ้น (กานดา ศรีจันทร์, 2557) McClelland (1940) ได้ให้คำจำกัดความถึงแรงจูงใจในการทำงานไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จะหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า ใช้ความพยายามเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเองมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย 4 วิทยาเขต คือ ศูนย์กลางนครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาเขตสุรินทร์

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือน หน่วยงานในสังกัด ใช้แบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) แบบมีหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) และเลือกคำตอบที่ดีที่สุดได้เพียงคำตอบเดียว (Best Answer)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553: 283)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553: 283)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-ended Questions)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุม ความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม

2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try Out) แบบสอบถามกับกลุ่มซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการทำงานแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.823 – 0.869 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามจากบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 288 ชุด โดยดำเนินการดังนี้

1.1 ดำเนินการขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ เข้าแจกแบบสอบถามจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา โดยแนบพร้อมแบบสอบถามและส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม โดยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้แก่ นครราชสีมา วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาเขตสุรินทร์ ตามรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 ชุด

1.3 หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Date) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าตำราเอกสารทางวิชาการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน รวมถึงข้อมูลในระบบออนไลน์จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายถึงลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression analysis) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 เพื่อทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อทราบถึงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.217	0.741	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการความผูกพัน	4.278	0.682	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการอำนาจ	4.086	0.770	มาก
รวม	4.194	0.731	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.194$, S.D. = 0.731) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความต้องการความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.278$, S.D. = 0.682) รองลงมา ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.217$, S.D. = 0.741) และด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.086$, S.D. = 0.770) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (X_1) ความต้องการความผูกพัน (X_2) และความต้องการอำนาจ (X_3) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	VIF
ด้านความต้องการความสำเร็จ (X_1)	1			2.110
ด้านความต้องการความผูกพัน (X_2)	0.710**	1		2.681
ด้านความต้องการอำนาจ (X_3)	0.610**	0.711**	1	2.117
ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y)	0.629**	0.694**	0.717**	

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

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัว ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ (X_1) ด้านความต้องการความผูกพัน (X_2) และด้านความต้องการอำนาจ (X_3) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.629-0.717 ซึ่งด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการต้องการอำนาจ (X_3) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความผูกพัน (X_2) และน้อยที่สุดคือ ความต้องการความสำเร็จ (X_1)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระทั้ง 3 ด้าน มีค่าตั้งแต่ 2.110-2.681 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุรวมเชิงเส้น (Multicollinearity) (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2553: 326)

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของการทดสอบผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	B	S.E.	β	t	P -value
ค่าคงที่ (Constant)	1.286	0.152		8.440	0.000**
ด้านความต้องการความสำเร็จ (X_1)	0.162	0.047	0.189	3.456	0.001**
ด้านความต้องการความผูกพัน (X_2)	0.237	0.054	0.268	4.355	0.000**
ด้านความต้องการอำนาจ (X_3)	0.313	0.042	0.411	7.530	0.000**

R = .774, R² = 0.599 Adjusted R² = 0.595, SE_{est} = 0.325

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P<0.01)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ (X_1) ด้านความต้องการความผูกพัน (X_2) และด้านความต้องการอำนาจ (X_3) ทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวแปรที่ส่งผลในทิศทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านความต้องการอำนาจ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ($\beta = 0.411$, P<0.01) รองลงมาคือด้านความต้องการความผูกพัน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ($\beta = 0.268$, P<0.01) และด้านความต้องการความสำเร็จ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ($\beta = 0.189$, P<0.01) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้เท่ากับร้อยละ 59.50 (AdjR² = 0.595) โดยผู้วิจัยได้อภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ ส่งผลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จากผลการศึกษาวิจัยอธิบายได้ว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาโดยการรับการฝึกอบรม ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง และหน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรสายวิชาการไม่ถูกกดดันในเรื่องของการทำงาน

เต็มใจปฏิบัติงานตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงทำให้ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา ศรีจันทร์ (2557) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปิติวัตต์ ปิติพรภูวนันท์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wright (2001) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานโดยศึกษาการจูงใจในบริบทของหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการความสำเร็จในงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ด้านความต้องการความผูกพัน ส่งผลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากผลการศึกษาวิจัยอธิบายได้ว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการด้วยความเต็มใจ สามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้ง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา ศรีจันทร์ (2557) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความผูกพันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิติวัตต์ ปิติพรภูวนันท์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความผูกพันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากผลการศึกษาวิจัยอธิบายได้ว่า บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีอำนาจในการตัดสินใจใน

งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา ศรีจันทร์ (2557) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรและผู้บริหารสามารถนำผลไปจัดทำแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

1.1 ด้านความต้องการอำนาจ บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการให้ครอบครัวยอมรับหรือยกย่อง ดังนั้นองค์กรควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีการปรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเพื่อความเจริญเติบโตของบุคลากรสามารถสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและทุ่มเทการทำงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านความต้องการความผูกพัน ผู้บริหารองค์กรควรใส่ใจบุคลากรและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานของกลุ่ม แผนกหรือฝ่ายที่ตนเองทำงานอยู่ เพราะการมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นจะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีและมีการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

1.3 ด้านความต้องการความสำเร็จ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบการบริหารงาน การวางแผนนโยบายหรือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานโดยมอบหมายให้ทำงานร่วมกับคนที่มีความสามารถเพื่อท้าทายความสามารถของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในการนำไปประยุกต์ใช้

2.1 เชิงวิชาการ งานวิจัยชิ้นนี้ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาเป็นกรอบแนวคิดซึ่งแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นมหาวิทยาลัยอื่นที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงาน การวางแผนนโยบาย หรือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการของ

บุคลากรมากที่สุด เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรอยากทำงานกับองค์กรด้วยความทุ่มเท มีความซื่อสัตย์และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2 เติบโตขยาย ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบายหรือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ผลักดันให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ให้งบประมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น การบรรจุตำแหน่งงานเป็นข้าราชการหรือจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการ

2.3 เติบโตจัดการ องค์กรควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในองค์กร มีความร่วมมือในการทำงาน เกิดความสามัคคี ดังนั้นองค์กรควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีการปรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ควรใส่ใจบุคลากรและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนนโยบายหรือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวินิจฉัยเชิงคุณภาพพร้อมกับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยเชิงลึกและครอบคลุมทุกประเด็น จะได้นำข้อมูลไปพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาแรงจูงใจด้านอื่นที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กานดา ศรีจันทร์. (2557). **การศึกษาวัยฒรรวมองค์กร แรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ซัชพร มานะกิจ. (2560). **แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต**. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2548). **การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ยูเคชั่น.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ยู แอนด์ ไอ อินเทอร์เน็ตมีเดีย จำกัด.
- ปิติวัตต์ ปิติพรภูวนพัฒน์. (2560). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรนิภา ชาตวิเศษ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superior: A neglected concept in the study of educational administration. **Sociology of Education, 47**, 274-275.
- McClelland, D. (1940). **Motivation: Theory and research**. New York: Willey.
- Wright, B.E. (2001). **Work Motivation: A Study of the Motivational Context in Public Sector Organizations**. Thesis (Ph.D.) New York: The University of New York at Albany: Abstract Available title: DAO Accessed August 2.