

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Work Motivation and Organizational Commitment among Personnel in the Faculty of Public Health, Mahasarakham University

ธัญญธร พัวพิทยาร

Thanyathorn Puapittayathorn

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความผูกพัน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมุ่งเน้นการเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจำนวน 52 คน และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha = 0.93) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. 0.88) โดยด้านแรงจูงใจในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, SD = 0.68) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. 0.80) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. 0.86) โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร มีระดับความผูกพันที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, SD = 0.77) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($\bar{X} = 3.79$, S.D. 0.92) และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.481$, $p < .01$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; คณะสาธารณสุขศาสตร์

ฝ่ายประกันคุณภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ประเทศไทย

Faculty of Public Health, Mahasarakham University, Mahasarakham, 44150, Thailand

Corresponding Author: e-mail: po_ro05@hotmail.com

Abstract

This research aimed to study the level of motivation and engagement, including the relationship between work motivation and organizational engagement of personnel in the Faculty of Public Health, Mahasarakham University, with a focus on understanding the factors affecting organizational engagement, which is important for developing satisfaction and work efficiency. The sample consisted of 52 academic and support personnel, and data were collected using a questionnaire with a reliability value (Cronbach's Alpha = 0.93). Data were analyzed using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings indicated that the Faculty of Public Health, Mahasarakham University were highly motivated ($\bar{X} = 4.02$, S.D. 0.88). In terms of motivation towards responsibility, the mean score was the highest ($\bar{X} = 4.38$, SD = 0.68). followed by the nature of the work performed ($\bar{X} = 4.36$, S.D. 0.80). There was a high level of organizational commitment overall ($\bar{X} = 3.83$, S.D. 0.86). The level of commitment was at its highest mean in terms of motivation to devote to the organization ($\bar{X} = 3.95$, SD = 0.77) which was followed by acceptance and belief in the organization's principles and aims ($\bar{X} = 3.79$, S.D. 0.92). The relationship between the motivation to work and the overall organizational commitment was found to be moderately positive, with a correlation coefficient ($r = 0.481$, $p < .01$).

Keywords: Work motivation; Organizational commitment; Faculty of Public Health

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าและเติบโตอย่างมั่นคง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กกรภาครัฐหรือภาคเอกชน โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลายและมีทักษะที่สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ การจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ปัจจุบัน การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ การจัดระบบคุณภาพตามมาตรฐานอุดมศึกษาและเกณฑ์

การประเมินคุณภาพ เช่น เกณฑ์ EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence) ซึ่งมีความละเอียดและเข้มงวด ทำให้บุคลากรบางส่วนรู้สึกกดดัน เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ และพบกับความเหลื่อมล้ำด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นงานที่ไม่ชัดเจน การขาดการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะที่เพียงพอ ตลอดจนการขาดความผูกพันและความพึงพอใจในงาน ถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ บรรยากาศในองค์กร ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน เงินเดือนผลตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ หากไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงานอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ส่งผลให้บางครั้งเกิด

ปัญหาในพฤติกรรมองค์กร เช่น การขาดงานสูง การไม่รักษาเวลาในการทำงาน การมีความขัดแย้งภายในทีม และอัตราการลาออกที่สูงขึ้น (อิตานันท์ พงศ์ละไม, 2560) การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การจัดการบุคลากรเป็นเรื่องท้าทายสำหรับองค์กรที่ต้องการก้าวหน้า โดยบุคลากรแบ่งเป็นสองกลุ่มหลักคือ สายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร หากองค์กรให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม ย่อมสามารถบรรลุเป้าหมายได้ (กฤตภาคนิ มิ่งโสภา และคณะ, 2566)

นอกจากนี้ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังถือเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การดำเนินงานเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ซึ่งครอบคลุมหมวดที่ 5 บุคลากร โดยในหมวดที่ 5 ด้านบุคลากร มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยให้ความสำคัญกับการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานภายในองค์กร ทั้งนี้ความผูกพันของบุคลากรสามารถพัฒนาผ่านปัจจัยสำคัญ เช่น การมีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความพึงพอใจของบุคลากรในโครงการต่าง ๆ พร้อมทั้งการพัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิดในบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง การนำผลการประเมินเหล่านี้มาวิเคราะห์และทบทวนเป็นขั้นตอนสำคัญในการปรับปรุงการทำงาน โดยผู้บริหารควรพิจารณาข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการดังกล่าวเน้นที่การสร้างการมีส่วนร่วมและให้อำนาจตัดสินใจแก่บุคลากร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญ

ในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2567)

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในทุกระดับ ในการนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และวางแผน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของคณะและมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 57 คน (อ้างอิงตามจำนวนอัตราค่าจ้างบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2566) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan. (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อ ให้ค่าคะแนนดังที่ปรากฏดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลโดยใช้เกณฑ์ระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981 อ้างถึงใน สมนึก สอนนัย, 2546) ดังนี้

การแปลความหมายของคะแนนของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กร คือ

ค่าคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก

ค่าคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำ

ค่าคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

การแปลความหมายของคะแนนของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร คือ

ค่าคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด

ค่าคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก

ค่าคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ

ค่าคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความผูกพันต่อองค์กร

การตรวจสอบของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการเก็บ

ข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน 3) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความผูกพันต่อองค์กร และได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นผู้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา วัตถุประสงค์ และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อให้มีความชัดเจนโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.76 จากนั้นประมวลผลสรุปข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษา ปรับปรุงพัฒนาเป็นเครื่องมือฉบับทดลอง (Try Out) ดำเนินการทดสอบเครื่องมือ จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha: α) โดยการประเมินความเที่ยงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.93 สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไปถือว่าสามารถใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบแบ่งชั้น และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ โดยแปลงแบบสอบถามที่ออกแบบลงในกูเกิลฟอร์ม (Google Form) และส่งลิงค์ผ่านอีเมลของกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยกำหนดระยะเวลาในระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 แล้วจึงนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูล คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) โดยการใช้ตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อดูว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามอย่างไร โดยทั่วไปแล้วค่า Correlation จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 โดยมีความหมายดังนี้:

- +1 : ความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด
- 0 : ไม่มีความสัมพันธ์
- -1 : ความสัมพันธ์เชิงลบมากที่สุด

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549) ดังนี้

- ค่า $r = 0.80$ ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับมากหรือมากมาก
- ค่า $r = 0.61 - 0.80$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างมาก
- ค่า $r = 0.41 - 0.60$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ค่า $r = 0.20 - 0.40$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ค่า $r =$ ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาสรุปได้ดังนี้

1. จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 คน ที่เก็บข้อมูล มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 52 คน (ร้อยละ 100.00) และผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน (ร้อยละ 67.31) ทำงานเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 33 คน (ร้อยละ 63.46) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 38.46) มีสถานะภาพสมรส (ร้อยละ 53.85) มีระดับการศึกษาการศึกษามากกว่าปริญญาเอก 30 คน (ร้อยละ 57.69) ผู้ตอบส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 15,001 -25,000 บาท และ 20,501-35,000 บาท มีจำนวนเท่ากันที่ 15 คน (ร้อยละ 28.85) และส่วนมากมีระยะเวลาทำงานมาแล้วมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน (ร้อยละ 50.00)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยได้เสนออยู่ในตารางที่ 1
ดังนี้

ตารางที่ 1 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวม

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในงาน	3.55	0.92	มาก	10
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.87	0.79	มาก	8
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.36	0.80	มากที่สุด	2
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.38	0.68	มากที่สุด	1
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.92	0.97	มาก	7
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.11	0.88	มาก	3
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.57	0.95	มาก	9
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.97	0.88	มาก	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	0.83	มาก	4
ด้านความมั่นคงในงาน	3.93	0.80	มาก	6
ภาพรวม	4.02	0.88	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงระดับการประเมิน
ความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคลากรคณะ
สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต่อข้อ
คำถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
พบว่า ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.=0.88) โดย
บุคลากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน
ความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.38 (S.D.=0.68) รองลงมา คือ ด้านลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (S.D.=0.80)
ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11
(S.D.=0.88) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D.=0.83) ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97
(S.D.=0.88) ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.93 (S.D.=0.80) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.92 (S.D.=0.86) ด้านการได้รับการยอมรับ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D.=0.79) ด้านเงินเดือนและ
ผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D.=0.95) และ
ระดับการประเมินความรู้สึกรู้สึกที่น้อยที่สุด คือ ด้าน
ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D.=0.92)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม โดยได้เสนออยู่ในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะ
สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.79	0.92	มาก	2
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร	3.95	0.77	มาก	1
ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.74	0.87	มาก	3
ภาพรวม	3.83	0.86	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงระดับการประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต่อข้อความเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.95 (S.D.=0.77) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อ

และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D.=0.92) และน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D.=0.87)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยได้เสนออยู่ในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r-value	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	อันดับ
ด้านความสำเร็จในงาน	0.297**	.000	ต่ำ	10
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.393**	.000	ต่ำ	6
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.649**	.000	ค่อนข้างมาก	1
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.581**	.000	ปานกลาง	2
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.369**	.000	ต่ำ	7
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.470**	.000	ปานกลาง	4
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	0.309**	.000	ต่ำ	9
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	0.425**	.000	ปานกลาง	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.477**	.000	ปานกลาง	3
ด้านความมั่นคงในงาน	0.363**	.000	ต่ำ	8
ภาพรวม	0.481**		ปานกลาง	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.481) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (r=0.649) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน (r=0.581) ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน (r=0.477) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (r=0.470) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (r=0.425) และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับ (r=0.393) ด้านความก้าวหน้าในงาน (r=0.369) ด้านความมั่นคงในงาน (r=0.363) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (r=0.309) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน (r=0.297)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งชี้ว่าโดยรวมแล้ว บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เรียงตามการให้ความสำคัญดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้รับการประเมินมากที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบและความรับผิดชอบของพวกเขาคือสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากเช่นกัน ซึ่งหมายความว่างานที่บุคลากรกำลังทำมีลักษณะที่เป็นที่น่าสนใจและท้าทาย ด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร นอกจากนี้การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยังสามารถเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กรให้มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร ซึ่งส่งผลการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร เช่น กิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร กิจกรรมงานเลี้ยงประจำปี กิจกรรมกีฬาภายใน รวมทั้งกิจกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพองค์กร จะต้องคำนึงถึงความสำเร็จอย่างแท้จริงจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการประเมินสมรรถนะของพนักงานเป็นรายบุคคลและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล ส่งผลให้บุคลากรมีความคาดหวังความต้องการและเป้าหมายในชีวิตในสายงานของตนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย แจ่มเจริญ และ ลักษณะวดี บุญ-

ยะศิรินันท์ (2564) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บริษัทก่อตั้งมานาน มีรากฐานทางธุรกิจที่มั่นคง บริษัทให้ความสำคัญในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง บุคลากรต่างเล็งเห็นถึงความสำเร็จในอาชีพ เพราะมีความเชื่อมั่นในองค์กรสูง ต้องการที่จะสร้างความมั่นคงในชีวิตและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กรโดยใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กรให้มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร ซึ่งส่งผลการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา เสนานิवास และ สรณีย์ อุเสนยาง (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสร้างความรักความผูกพัน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันร่วมมือกันทำงานจนประสบความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับสูง และด้านความผูกพันน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งทางคณะให้ความเชื่อมั่นกับบุคลากรในการตัดสินใจในทุกสถานการณ์ แสดงถึงเจตนารมณ์และเป้าหมาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานอย่างมีความเป็นธรรม และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างความมั่นใจในที่ทำงานที่มีผลต่อผลงานและความสำเร็จในการทำงานของทุกคนในองค์กรและมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีทำให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในสถานที่ทำงาน ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร สอดคล้องกับ มลฤดี ปุริส และคณะ. (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวรันทรรณอารีย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรและได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังได้รับการยอมรับนับถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.481$) ที่มีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร โดยที่ด้านการรับผิดชอบในงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร นอกจากนั้นเป็นผลของความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันในองค์กร ดังนั้น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร แสดงให้เห็นว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความมั่นคงในงาน กับด้านการได้รับการยอมรับ แสดงว่าความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ที่ปานกลางในการได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาพร ศิกษมัต (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา กองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง เนื่องจากกรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ บุคลากรจึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กร ประกอบกับบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน มีการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะบุคลากร จึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดเป็นความรักและผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย แจ่มเจริญ และ ลักษณะวดี บุญยะศิริพันธ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในกลุ่มเจนเอเรชันวายของบริษัท อสังหาริมทรัพย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า เนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในส่วนใดฝ่ายใด บุคลากรจะได้รับผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์ประเมินผลที่กำหนดไว้อย่างเปิดเผยและชัดเจน โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน รวมทั้งจัดหาสวัสดิการและเทคโนโลยีใหม่มาสนับสนุนการทำงาน เพื่อตอบแทนพนักงาน และสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน สอดคล้องกับ อติทยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต เจียประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง

ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุดในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต่อข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D.=0.88) บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก นั้นหมายถึงบุคลากรมีความพึงพอใจในงานและรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D.=0.86) ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร แล้วนำข้อมูลมาทำการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กร เป็นการทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างสองตัวแปรที่กำหนดพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.481$) ที่มีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร โดยที่ด้านการรับผิดชอบในงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร นอกจากนั้น เป็นผลของความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

กับความผูกพันในองค์กร ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร แสดงให้เห็นว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความมั่นคงในงานกับด้านการได้รับการยอมรับ แสดงว่าความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ที่ปานกลางในการได้รับการยอมรับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสมดุลและเพิ่มความผูกพันโดยรวมในองค์กร ดังนี้

- 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คณะควรพิจารณาปรับปรุงลักษณะของงาน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากร มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การทำงานที่ท้าทาย และให้มีความหลากหลาย จะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ด้านความรับผิดชอบในงาน คณะควรส่งเสริมการให้ออกาสแก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย จะช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานที่สะอาดและปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะช่วยให้ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานบรรลุเป้าหมายที่คณะตั้งไว้ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงาน
- 4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน คณะควรมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายการบริหารงานให้เหมาะสมและโปร่งใส สร้างความรู้สึกยุติธรรมในการประเมินผลงานและการให้รางวัล จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและผูกพันกับองค์กร

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีม จะช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

6. ด้านการได้รับการยอมรับ การได้รับการยอมรับและชมเชยในการปฏิบัติงาน ยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม คณะควรสร้างกลไกการให้คำชมและการยอมรับที่เหมาะสม

7. ความก้าวหน้าในงาน เป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรภายในคณะ จึงควรพิจารณาให้การส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้บุคลากรสามารถเติบโตและก้าวหน้าในองค์กรได้

8. ความมั่นคงในงาน การสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานผ่านการให้สัญญาการจ้างงานที่ชัดเจน และการสนับสนุนในการปรับตัวในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน จะช่วยเพิ่มความรู้สึกมั่นคงของพนักงาน

9. เงินเดือนและผลตอบแทน การให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความพยายามของบุคลากรมีความสำคัญ ควรพิจารณาปรับปรุงเงินเดือนและผลตอบแทนให้สอดคล้องกับการทำงานที่มีคุณภาพ

10. ความสำเร็จในงาน การสร้างระบบการประเมินและให้ผลตอบแทน หรือการให้รางวัล ความสำเร็จของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ แต่การให้ความสำคัญกับการประสบความสำเร็จในงาน อาจช่วยเพิ่มความผูกพันได้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่สนับสนุนโครงการวิจัยนี้ โดยได้สนับสนุนทุนวิจัยประเภททุนอุดหนุนการวิจัย เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2567 และขอขอบพระคุณคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะสาธารณสุขศาสตร์ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบข้อมูล เพื่อให้การศึกษาได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณผู้ให้ความช่วยเหลืออีกหลายท่านที่ให้

ข้อเสนอแนะอย่างเต็มที่ ทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา, บุษกร วัฒนบุตร, และ วิโรจน์ หมื่นเทพ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 12(3), 31-50.
- ชยาพร ศิขมัต. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 69-77.
- ณัฐนิชา ทิมทอง และปิยากร หวังมหาพร (2562). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(2), 144-152.
- ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรนนท์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด*. [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]
- ธวัชชัย แจ่งเจริญ และ ลักษณะาวดี บุญยศิรินันท์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ของบริษัท อสังหาริมทรัพย์ จำกัด (มหาชน). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(2), 320-333.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, (2549). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). จามรีโปรดักท์.
- มรกต เจียประเสริฐ. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมอตะนคร*. [รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]

มลฤดี บุรีเส, สุมิตรา ยาประดิษฐ์, พิระฉัตร คชลี, จันจิรา
เผือกแสงทิพย์, และ วิจิตรา พนมทิพย์ทศพล.
(2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียน
เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด
สมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการสถาบัน
เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 270-285.

วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจใน
การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
เจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [การค้นคว้าอิสระ
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

สมนึก สอนเนย. (2546). ความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทศิลาทวิโชค จังหวัด
เพชรบูรณ์. [รายงานการวิจัย คณะรัฐ-
ประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยปทุมธานี]

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2567, 1
กุมภาพันธ์). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ
การดำเนินงานที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2567-
2570*. สำนักมาตรฐานและประเมินผล
อุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการ
อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และ
นวัตกรรม.

[http://www.edpex.org/2024/02/edpex-
2567-2570.html](http://www.edpex.org/2024/02/edpex-2567-2570.html)

อัจจิมา เสนานิवास และ สรัญญ์ อุเสินยาง (2565).
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันของบุคลากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัย
และวิชาการ*, 2(1), 29-40.

อติทยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563)
แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่าง
ชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
แห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์*, 46(1), 174-217.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining
sample size for research activities.
*Educational and Psychological
Measurement*, 30(3), 607-610.