



The Relationship between Work Motivation and Organizational Commitment of Supporting Staff in Mahasarakham University

Journal of Organizational Innovation & Culture, 13(2). 130-140.

ISSN: 2822-0854 (Print) ISSN: 2822-0862 (Online)

<https://skjournal.msu.ac.th>

Received (15 July 2020): Revised (17 August 2020): Accepted (22 September 2020)

Rukchat Dangtepho^{1*}, Narisara Dangtepho²

¹ Media officers, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

² Accountancy and finance Officers, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

* Corresponding author: Rukchat Dangtepho, email: rakchart120722@gmail.com (Dangtepho, R)

Citation

Dangtepho, R., & Dangtepho, N. (2020). The Relationship between Work Motivation and Organizational Commitment of Supporting Staff in Mahasarakham University. *Journal of Organizational Innovation & Culture*, 13(2). 130-140.

Abstract

The purposes of this research were. - 1) Examine the relationship between work motivation and organizational commitment of supporting staff in Mahasarakham University and 2) Examine the effects of work motivation and organizational commitment of supporting staff in Mahasarakham University. This study uses a questionnaire as an instrument for collecting the data 248 Supporting staff at the University. The statistics used were mean, standard deviation, multiple correlations, and multiple regressions analyses. The results of this study indicated that. - 1) Work motivation in terms of achievement, recognition, the work itself, responsibility, and advancement had a positive relationship with organizational commitment with the correlation coefficients as 0.575, 0.673, 0.693, 0.744, and 0.832. 2) Work motivation in terms of advancement, responsibility, recognition, and work itself positively affects the organizational commitment and is significant at the 0.05 level. The value of predictive power was 74.50% ($R^2 = 0.745$) as shown by predictive equation from raw scores $Y^{\wedge} = 0.173 + 0.528ADV + 0.262RES + 0.129REC + 0.132WOI$ and while the predictive equation in form of standard scores was $Z^{\wedge}y = 0.529ADV + 0.200RES + 0.117REC + 0.111WOI$

Keywords: Work motivation, organizational commitment, supporting staff

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รัชชาติ แดงเทพโพธิ์¹, นริศรา แดงเทพโพธิ์²

¹ นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² นักวิชาการเงินและบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* ผู้ประพันธ์หลัก: รัชชาติ แดงเทพโพธิ์, email: rakchart120722@gmail.com

อ้างอิง

รัชชาติ แดงเทพโพธิ์, นริศรา แดงเทพโพธิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กร, ปีที่ 13(2)*. หน้า 1130-140.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 248 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.575, 0.673, 0.693, 0.744, 0.832 ตามลำดับ และ 2) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน มีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 74.50 ($R^2 = 0.745$) ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $Y^A = 0.173 + 0.528ADV + 0.262RES + 0.129REC + 0.132WOI$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z^A y = 0.529ADV + 0.200RES + 0.117REC + 0.111WOI$

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานสายสนับสนุน

บทนำ

สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันการดำเนินธุรกิจทุกประเภทต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง นวัตกรรมใหม่ๆ ของวิทยาการและเทคโนโลยี ตลอดจนการเปิดเสรีทางการค้าในทุกภูมิภาคและการเข้าสู่ประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย จนทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนส่งผลให้องค์กรดังกล่าวจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร เพื่อให้องค์กรของตนสามารถแข่งขันกับคู่แข่งและสามารถอยู่รอดเติบโตต่อไปในอนาคต (Sriekboonrod &

Suthichaimethee, 2018) การที่องค์กรจะยืนหยัดอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขันของโลกที่ไร้พรมแดน ปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่ดี และมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดียอมทำให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทร่างกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Ratiratchanon, 2016)

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นแรงผลักดันที่มีผลต่อจิตใจและส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง อีกทั้งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Thaweerak, 2017) ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะพนักงานทุกคนทำงานตามแรงจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวพนักงานที่ทำให้เกิดความต้องการหรือปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นจูงใจให้ทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจและเข้าใจแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน ซึ่งพนักงานแต่ละคน ก็ย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนพนักงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความต้องการแรงจูงใจแตกต่างกันก็คือ ช่วงวัย ปัจจัยดังกล่าวทำให้พนักงานมีความคิดทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ที่แตกต่างกันด้วยดังนั้นในการสร้างแรงจูงใจก็ควรสร้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกันความต้องการของพนักงานเพื่อให้สามารถจูงใจ และดึงศักยภาพของพนักงานแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่อย่างไรก็ตามในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร

ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายขององค์กรวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติขององค์กร และที่สำคัญจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม (Thanomkaew, Suttapong & Leeben, 2016) องค์กรประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงาน (Work itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) (Herzberg, 1959)

ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) เป็นสภาวะทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกภายในองค์กร มีความยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนอย่างยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ค่านิยมขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรให้เกิดความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (Ekpanich, 2019) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการธำรงรักษาพนักงานรวมถึงช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน แต่ยังมีปัจจัยในองค์กรอีกหลายประการที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผู้จัดการและภาวะของผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันโครงการความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพราะเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับพนักงาน Phimaphansri, P. (2017) องค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance

commitment) และความผูกพันด้านมาตรฐาน
สังคม (Normative commitment) (Allen & Meyer,
1990)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham
University) เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีหน้า
ที่ในการผลิตพัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับ
ประเทศชาติและมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้กับประชากร
ของประเทศ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่
ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และเพื่อให้การ
พัฒนาบุคลากรได้ปรากฏอยู่ในนโยบายระดับ
มหาวิทยาลัย สำหรับใช้เป็นกรอบทิศทางให้
มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทาง
ดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ การ
พัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา
องค์กร เนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรา
กำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความ
สำเร็จในการทำงานทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่าง
ยิ่งสถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนา
องค์ความรู้และสร้างบุคลากรระดับวิชาชีพออกไป
ปฏิบัติงานในสังคม การพัฒนาบุคลากร หรือการ
พัฒนาทรัพยากรพนักงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญ
ที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินการตามภารกิจ
หลักของสถาบันให้เป็นที่ไปตามยุทธศาสตร์การ
พัฒนามหาวิทยาลัย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร
ในองค์กรจึงเปรียบเสมือนการพัฒนาองค์ประกอบ
หรือปัจจัยสำคัญให้ครบถ้วนสมบูรณ์กับองค์กร
เพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นความ
สำคัญและมีเป้าหมายในการสร้างองค์ความรู้และ
พัฒนาภูมิปัญญาให้กับสังคม (Mahasarakham
University, 2019)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัย
จึงศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบว่า

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือไม่ อย่างไร
โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจ
ในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

สมมุติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. แรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบ
เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน
698 คน (Mahasarakham University, 2019)
ตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน
248 คน โดยใช้ Table Krejcie และ Morgan
(Srisaard, 2010) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่ง
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และเครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)
โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยการสร้างแบบสอบถามให้มีรายละเอียดที่ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) ใช้เทคนิค Item - total Correlation ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5540 - 0.6980 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.7100 - 0.7630 ด้านลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.6800 - 0.7190 ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.6380 - 0.6470 และด้านความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.7140 - 0.7670 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้และเป็นไปตามเกณฑ์ และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9230 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า

0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้และเป็นไปตามเกณฑ์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 11 ข้อ โดยการสร้างแบบสอบถามให้มีรายละเอียดที่ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) ใช้เทคนิค Item - total Correlation ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5920 - 0.6560 ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.6190 - 0.7616 และความผูกพันด้านมาตรฐานสังคม จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.6110 - 0.7920 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้และเป็นไปตามเกณฑ์ และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9110 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้และเป็นไปตามเกณฑ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย	WOI แทน แรงจูงใจในการทำงาน
ORC แทน ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านลักษณะของงาน
โดยรวม	RES แทน แรงจูงใจในการทำงาน
ACH แทน แรงจูงใจในการทำงาน	ด้านความรับผิดชอบ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ADV แทน แรงจูงใจในการทำงาน
REC แทน แรงจูงใจในการทำงาน	ด้านความก้าวหน้า
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	VIFs แทน ค่าทดสอบความสัมพันธ์
	ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ

ผลการวิจัย

Table 1 Correlation analysis of work motivation and organizational commitment of support staff in Mahasarakham University

Variable	ORC	ACH	REC	WOI	RES	ADV	VIFs
\bar{x}	3.78	4.04	3.86	3.91	3.86	3.66	
S.D.	0.75	0.55	0.68	0.63	0.57	0.75	
ORC	-	0.575**	0.673**	0.693**	0.744*	0.832*	
ACH		-	0.680*	0.607*	0.594*	0.547*	2.095
REC			-	0.668*	0.631*	0.671*	2.600
WOI				-	0.698*	0.688*	2.552
RES					-	0.741*	2.748
ADV						-	2.771

* statistically significant at 0.01 ** statistically significant at 0.05

จาก Table 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.575, 0.673, 0.693, 0.744, 0.832 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และ

พบว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้ทดสอบปัญหา Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าตั้งแต่ 2.095 - 2.771 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Black, 2006)

Table 2 Relationship test of regression coefficient and overall organizational commitment of support staff in Mahasarakham University

motivation to work	Overall organization relation			t	p-value
	regression coefficient	standard score	Standard Error of Mean		
Constant	0.173		0.178	0.974	0.311
Job advancement (ADV)	0.528	0.529	0.064	9.820*	< 0.0001
Responsibility (RES)	0.262	0.200	0.057	3.788*	< 0.0001
Respectation (REC)	0.129	0.117	0.061	2.457**	0.015
Work identification (WOI)	0.132	0.111	0.070	2.179**	0.030
achievement (ACH)	0.058	0.041	0.067	0.866	0.386

F = 177.618 p < 0.0001 R² = 0.745 SEE = 0.381

* statistically significant 0.01 ** statistically significant 0.05

จาก Table 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน มีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Y^A = 0.173 + 0.528ADV + 0.262RES + 0.129REC + 0.132WOI$ และ $Z^A y = 0.529ADV + 0.200RES + 0.117REC + 0.111WOI$

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานสายสนับสนุนได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

และช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานต้องมีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้า หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยดังกล่าวแล้วย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางบวกและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Kalayanamit, 2016) สอดคล้องกับบทความของ Pimpisan & Chotikawetkul (2016) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นความต้องการของบุคลากรแต่ละที่แตกต่างกันออกไปและในการจูงใจนั้นบุคลากรมีความต้องการในด้านต่างๆ เช่น การเป็นที่ยอมรับนับถือ โดยเมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจในสิ่งที่ต้องการแล้ว

จึงทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotthong *et al.* (2018) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีการแบ่งงานที่ชัดเจน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เป็นที่ปรึกษาที่มีคุณภาพ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย Kulsarunporn & Mahamud (2019) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากทิศทางเดียวกัน เนื่องจากการที่พนักงานได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีโอกาสดังกล่าวได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในสายงานที่ทำอยู่ และก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krajangsaeng & Jadesadalug (2017) พบว่า การที่องค์กรให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนให้ความสนใจและดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรผูกพันกับงานที่ทำและมีความเป็นอยู่ที่ดี

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นภาพสะท้อนสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานและทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆ ทั้งใน

เชิงบวกและเชิงลบ เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจตามความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมจะแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก โดยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับตามปกติตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป (Awan, 2014) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Changsan, Homsettee, Sucaromana & Jarupeng (2019) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็สูงขึ้นด้วย ซึ่งองค์กรที่เป็นหน่วยงานรัฐบาลที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมีค่าตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่ดี มีการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความขยันทำงานดี มีวินัย มีพฤติกรรมที่ดี มีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้หัวหน้ารับรู้ได้ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีหน้าที่การงานดีขึ้นมีความมั่นคง บุคลากรก็จะรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร เพราะองค์กรเห็นคุณค่าในตัวของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khempet & Chamchong (2018) พบว่า นโยบายการบริหารด้านความก้าวหน้ามีส่วนสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร เพราะนโยบายเป็นสิ่งที่บอกทิศทางของการเปลี่ยนแปลงองค์กร และเป็นเครื่องที่ชี้แนะและกำหนดแนวทางปฏิบัติจากปัจจุบันสู่นาคตและระบุถึงเป้าหมายปลายทางของงานและแนวทางปฏิบัติขององค์กร จึงทำให้

บุคลากรมีการพัฒนางานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะพนักงานสายสนับสนุนที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรและมีภูมิสำเนาอยู่โดยรอบมหาวิทยาลัย จึงสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนสำคัญทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักถึงการสร้างแรงจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มพลังบวกในการทำงานให้กับพนักงาน เพราะแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของพนักงาน หากผู้บริหารองค์กรได้มีนโยบายหรือกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ย่อมทำให้ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานของพนักงาน เพิ่มขีดความสามารถ ความอดทน และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบจากปัจจัยอื่นที่มีใช้แรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีความสัมพันธ์หรือผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปนอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว

ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

2.3 ควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสายสนับสนุน เป็นกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไร

2.4 ควรมีการศึกษาตัวแปรตามหรือปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพล วิแสง อาจารย์ ดร.อนุพงษ์ สุขประเสริฐ และนางสาววัชรนันท์ เครือวรรณ ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่างๆ จนงานวิจัย สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการใช้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้สนับสนุนทุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18.
- Awan, W. (2014). *Motivation for working with organizational commitment of government officials of the National Assembly. Performance level Secretariat of the House of Representatives*. Thesis for Master of Public Administration, Krirk University.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making* (4th ed). John Wiley & Son.
- Changsan, T., Homsettee, R., Sucaromana, U., & Jarupeng, M. (2019). Psychological environment effect on organizational commitment: A case study of government officials at the Ministry of Labour. *Pathumthani University Academic Journal*, 11(2), 164-175.
- Ekpanich, L. (2019). *Good organization membership behavior and organizational engagement that affect operational efficiency of service personnel Naresuan University*. Master's Thesis, Phibunsongkhram Rajabhat University.
- Herzberg, W. H. (1959). *The motivation to work*. McGraw-Hill.
- Kalayanamit, K. (2016). Motivation, 2 factors, power for success. *Valayalongkorn Review Journal*, 6(3), 175-183.
- Khempet, N., & Chamchong, P. (2018). Motivations of generation Y administrative officers: A case study of Mahasarakham University. *Journal of Politics and Governance*, 8(1), 35-58.
- Kotthong, P., Anannawee, P., & Sompongtham, C. (2018). Working with the organizational commitment of teachers in demonstration schools in Bangkok under state universities. *Journal of Periscope Education*, 5(1), 15-27.
- Krajangsaeng, K., & Jadesadalug, V. (2017). The influence of the motivation to work and organization support that affect the quality of performance through organization commitment of the personnel Nakornthon Hospital. *Academic Journal of Thonburi University*, 11(26), 116-129.
- Kulsarunporn, K., & Mahamud, T. (2019). Motivation to Work with Employee Engagement Anila Gem Company International Limited. *Rajabhat Rambhai Barni Research Journal*, 13(2), 102-110.
- Mahasarakham University. (2019). *General information*. <http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory>.
- Mahasarakham University. (2019). *Search for personnel*. [www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-Statistical personnel](http://www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-Statistical-personnel).
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.

- Phimaphansri, P. (2017). The Effects of Leadership on Organizational Engagement. *SDU Research Journal Humanities and Social Science*, 13(3), 1-14.
- Pimpisan, S., & Chotikawetkul, S. (2016). Quality of Work Life Affecting Engagement and Personnel loyalty to the organization Support lines in higher education institutions. *Dhammathas Academic Journal*, 15(3), 129-138.
- Ratiratchanon, S. (2016). Quality of work life and achievement motivation affecting productivity work of employees of the bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. *RMUTI JOURNAL Humanities and Social Sciences*, 3(1), 67 - 79.
- Sriekboonrod, W., & Suthichaimethee, P. (2018). Leadership, corporate culture Engagement to the organization and worker characteristics that affect the efficiency of the organization in Anyathanee Industrial Estate. *Journal of Local Administration*, 11(1), 78-94.
- Srisaard, B. (2010). *Preliminary research* (8th edition). Suwiryasan.
- Thanomkaew, S., Suttapong, K., & Leeben, Y. (2016). Motivation Strategies in Each Age. of employees in the organization. *Journal of Modern Management*, 14(1), 11-16.
- Thaweerak, T. (2017). *The influence of quality of work life motivation to work and satisfaction in working towards good organizational membership behavior of a commercial bank employee*. Master's Thesis, Ramkhamhaeng University.