

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx)

FACTORS RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL
AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI
ACCORDING TO THE EDUCATIONAL QUALITY CRITERIA
FOR EXCELLENCE (EDPEX)

พรพรชชล กัลลธำ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx)

พรรัชชล กลัดอ่ำ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ
การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
Factors Related to Organizational Commitment of Personnel
at Rajamangala University of Technology Thanyaburi According
to the Educational Quality Criteria for Excellence (EdPEX)

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวพรพรชล กัดอ่ำ

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ (การจัดการ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริกัญญา วิรุณราช, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร พุทธิวงศ์, ประ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริกัญญา วิรุณราช, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวพรพรชชล กลัดอ่ำ
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ (การจัดการ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริกัญญา วิรุณราช, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าที่แบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษา พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Factors Related to Organizational Commitment of Personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi According to the Educational Quality Criteria for Excellence (EdPEX)
Name - Surname	Miss Pansachon Klad - um
Program	Business Administration (Management)
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sirinya Wiroonrath, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This independent study aims to examine: 1) the relationship between personal factors and employee organizational commitment, 2) the relationship between motivational factors and employee organizational commitment and 3) the relationship between work-related factors and employee organizational commitment at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, according to the Educational Quality Criteria for Excellence (EdPEX).

The sample group consisted of 337 academic and support staffs working at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Data were collected using a questionnaire that had been validated for content accuracy and reliability. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used, along with inferential statistics, such as the independent t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression analysis.

The findings indicated that the overall level of employee organizational commitment was moderate. Comparisons of personal factors, such as gender, age, education level, job function, employee type, and average monthly income, revealed no significant differences in organizational commitment. The motivational factors, assessed at a high level, showed that job success, respect or acceptance, job characteristics, responsibility, and career advancement significantly influenced job success at a statistical significance level of .05. Similarly, work-related factors, including compensation and benefits, work environment, relationships with supervisors and colleagues, work experience, training, job security, and participation in management, significantly influenced job success at a statistical significance level of .05.

Keywords: employee organizational commitment, motivation, work performance

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา ค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ความกรุณา และความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริัญญา วิรุณราช อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่ง รวมถึงการสนับสนุนในทุกขั้นตอนของการทำงานวิจัยนี้ด้วยความกรุณา และเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ความรู้และประสบการณ์ที่ท่านได้ถ่ายทอดให้เป็นสิ่งที่มีค่าต่อการพัฒนา งานวิจัยของข้าพเจ้าอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการสอบ และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุทธรังค์ ที่ได้ให้ความกรุณา ในการแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้มอบทรัพยากร ทางการศึกษาและความสะดวกสบายด้านสถานที่วิจัย ตลอดจนการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจหาก การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

พรรษชล กลัดอ่ำ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	14
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
2.4 แนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5.....	23
2.5 ข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ต้องการศึกษา.....	25
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากร.....	32
3.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	93
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 อภิปรายผล.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	111
ภาคผนวก ข การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity).....	118
ประวัติผู้เขียน.....	124



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 2,115 คน.....	33
ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย.....	36
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจูงใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์กจำแนกเป็นรายด้าน.....	44
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน.....	47
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำแนกเป็นรายด้าน.....	51
ตารางที่ 4.5 การทดสอบค่าความแปรปรวนปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน (เพศ) จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงาน ที่เป็นเลิศ (EdPEX).....	54
ตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ Equal variances assumed.....	55
ตารางที่ 4.7 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX).....	57
ตารางที่ 4.8 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ F-test.....	58
ตารางที่ 4.9 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX).....	60
ตารางที่ 4.10 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ F-test.....	61
ตารางที่ 4.11 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสายงานที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX).....	63

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.12 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสายงานที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยใช้สถิติ F-test.....	64
ตารางที่ 4.13 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประเภทบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ เพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx).....	65
ตารางที่ 4.14 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประเภทบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยใช้สถิติ F-test.....	66
ตารางที่ 4.15 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประเภทบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	67
ตารางที่ 4.16 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx).....	69
ตารางที่ 4.17 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยใช้สถิติ F-test.....	70
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยใช้สถิติ LSD.....	71
ตารางที่ 4.19 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ (ด้านความสำเร็จของงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	72
ตารางที่ 4.20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ (ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	74
ตารางที่ 4.21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ (ด้านลักษณะของงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	76
ตารางที่ 4.22 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ (ด้านความรับผิดชอบ) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	77
ตารางที่ 4.23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	79
ตารางที่ 4.24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	83
ตารางที่ 4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	84
ตารางที่ 4.27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	86
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านประสิทธิภาพการทำงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	88
ตารางที่ 4.29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการฝึกอบรม) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	89
ตารางที่ 4.30 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความมั่นคงในการทำงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	91
ตารางที่ 4.31 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	92
ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.....	94
ตารางที่ 4.33 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX).....	95
ตารางที่ 4.34 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX).....	96

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 3.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเส้นทางสำคัญในการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถและนำเสนอนวัตกรรม จะเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ชาติและสากล ในทางกลับกัน องค์กรที่ขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถจะพบว่าการพัฒนาและความเจริญเติบโต มีความยากลำบากมากขึ้น ปัจจุบันการพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร อัตราค่าจ้างงานได้รับความสำคัญอย่างมาก มีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่จะร่วมมือและปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้กับองค์กรตลอดไป (ปกรณ์เกียรติ นิจุสุข, 2566) สำหรับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำให้บุคลากรมีการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องให้ความสำคัญและใส่ใจในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและมีความผูกพันที่แข็งแกร่งในองค์กร (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) และประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีความสำคัญในด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยทำให้องค์กรได้บุคลากรที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ลดอัตราการขาดงาน ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างยินดีและยั่งยืน (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามกับการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และมีความพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยในการสร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมีผลปฏิบัติงานดีขึ้น โดยบุคลากรจะมองปัจจัยนี้เป็นรางวัลจากการทำงาน ซึ่งเมื่อเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow คือ ความต้องการด้านจิตใจที่เต็มเข้ามาในชีวิต (higher-level psychological need) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Herberz, 1990 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านประสบการณ์การทำงาน 6) ด้านการฝึกอบรม 7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 8) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์, 2559)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหนึ่งในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย

และนวัตกรรม เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีจำนวนบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,115 คน โดยแบ่งออกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,011 คน และบุคลากร สายสนับสนุน จำนวน 1,104 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2567) โดยผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิด พฤติกรรมและทัศนคติที่สนับสนุนการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบ ปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยสร้างความผูกพันการพัฒนาทักษะทำให้บุคลากรรู้สึกได้ถึงความพิเศษและความสำคัญของตนเอง ในองค์กร มีการชื่นชมผลงานที่ดีของบุคลากรทำให้เกิดความสุขที่ทำงานและมีสมรรถนะในการทำงาน ในทางกลับกันปัญหาปัจจุบันพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ในการทำงานหรือขาดแรงจูงใจ ความมั่นคงขององค์กร การลาออกของบุคลากรบ่อยทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง และทำให้ขาดประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในสายงานส่งผลถึงบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในองค์กร เปรียบเสมือนเป็นหัวใจหลักในการทำงาน ขององค์กร ผลการปฏิบัติงานที่ได้มาจากบุคลากรจะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดการ บริหารภายในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ก้าวเข้าสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในปี 2563 ความผูกพัน ต่อองค์กร ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี, 2565) สร้างการมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการและให้บริการที่มีคุณภาพสูงสุดแก่สังคม และประเทศชาติได้สำเร็จ นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)” เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการจูงใจและปัจจัยด้านปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลที่ได้จาก การศึกษาวิจัยนี้จะนำไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และเป็นแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังคงปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.3.3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

1.4.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี เช่น บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,115 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2567)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 337 คน ตามวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ความคาดเคลื่อนที่ 0.05

$$n = \frac{2115}{1+(2115)(.05)^2} \quad \text{แทนค่า}$$
$$n = 336.38$$

นักวิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมจากจำนวนที่คำนวณขนาดตัวอย่างได้ เป็น 400 ตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ 200 ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน 200 ตัวอย่าง

1.4.2 ขอบเขตทางด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยการจูงใจ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

4) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ปีการศึกษา 2566 – 2567

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติ และพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยการจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้คนมีความกระตือรือร้น หรือความใจเย็น ในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตต่าง ๆ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยกย่องรับถือหรือการยอมรับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อวิธีการทำงานของบุคคลหรือองค์กร ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของงานที่ทำได้ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การฝึกอบรม ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร

องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นองค์กรที่สร้างขึ้น ให้มีบทบาทสำคัญในการควบคุมและบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมายถึง การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ในการสร้างสภาวะแวดล้อม สร้างความผูกพันจัดการและพัฒนาของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อทราบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

1.7.2 เพื่อทราบปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือ หรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

1.7.3 นำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะไปเป็นข้อมูลสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยไปใช้ ในการบริหารบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร



บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และมาประกอบการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป ซึ่งแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร
5. ข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ต้องการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ธีรภาพ นาคนู (2558) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลให้ใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการ

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึงความกระตือรือร้นที่ขับเคลื่อนการกระทำของมนุษย์มาจากแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมของเขา สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดกระบวนการที่ผลักดันบุคคลให้กระทำตามความตั้งใจและความมุ่งมั่นของตนเอง ภายในบุคคล แรงจูงใจสามารถเป็นผลมาจากความต้องการส่วนตัว เช่น ความสนใจ เส้นทางอาชีพ หรือความภูมิใจ ในการทำงาน ในขณะเดียวกัน แรงจูงใจภายนอกอาจมาจากสิ่งแวดล้อม เช่น การเสนอโอกาสใหม่ การสร้างความชื่นชม หรือการเสนอของรางวัล ทั้งสองประเภทของแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงผลักดันที่นำพามนุษย์ไปสู่การกระทำที่สอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของตนเอง การเข้าใจและจัดการกับแรงจูงใจ

เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสถานะที่เอื้อต่อการพัฒนาและความสำเร็จในชีวิตทั้งส่วนตัวและอาชีพของมนุษย์ การตระหนักและใช้ประโยชน์จากแรงจูงใจเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการควบคุมและส่งเสริมพฤติกรรมที่สร้างผลลัพธ์ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นในสังคมที่เขาอยู่ในนั้น

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการภายในและถูกกระตุ้นเพื่อสร้างความร่วมมือและเต็มใจในการกระทำเพื่อบรรลุผลเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน การสนับสนุนและ

ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกและความร่วมมือในทีมเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการและสร้างความเชื่อมั่นในผลลัพธ์ที่ยั่งยืนขององค์กร การเสนอแนวคิดและสนับสนุนการกระทำ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของทีมจึงเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในองค์กรในยุคปัจจุบัน

สัμμα รณิธ (2560) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัลคำชมเชยให้เกิดแรงขับ แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลที่มาจากความต้องการ ความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ ด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศตนและใจให้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมแต่ละบุคคล ที่แสดงออกมาด้วยความเต็มใจโดยทุ่มเททั้งกายและใจ โดยมีแรงกระตุ้นและขับเคลื่อนจากความต้องการของบุคคล เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

Hezberg (1959 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ของบุคลากรเน้นไปที่ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มักเกี่ยวข้องกับความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรเอง หลักการนี้ได้รับการยอมรับในวงการวิจัยทางจิตวิทยาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแพร่หลาย แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วยโดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement)
2. ด้านการได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีปัจจัยการจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาในส่วนของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง จึงได้นำปัจจัยแรงจูงใจมาเป็นแนวทางในการวัดหาค่าตัวแปรปัจจัยการจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เนื่องจากครอบคลุมตามบริบทของหน่วยงาน โดยมุ่งศึกษาในส่วนของปัจจัยการจูงใจซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561) ได้กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความหลากหลายในการทำงาน หมายถึง การให้บุคลากรมีโอกาสที่จะทำงานที่หลากหลายและไม่ซ้ำซาก งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปรับเปลี่ยน

รูปแบบได้อย่างเสรี การปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับการสร้างความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านการหมุนเวียนงานและการทดลองเมื่อต้องการนำเสนอวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความทันสมัยและความต้องการของสถาบันในขณะนั้น 2) ด้านการมีอิสระในการทำงาน หมายถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน และใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยมีความเสรีภาพในการกระทำตามหน้าที่ของบุคลากร องค์กรมอบอิสระในการทำงานและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ รวมถึงเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การมอบหมายงานแก่บุคลากรให้เป็นไปตามความรู้และความสามารถที่เหมาะสม โดยงานจะมีลักษณะเฉพาะและไม่ซ้ำซ้อนกับงานอื่น ระดับความยากง่ายของงานจะถูกต้องตามความสามารถของบุคลากร และงานจะมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความสบายใจและสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และ 4) ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง เน้นไปที่การสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน งานต้องการการประสานงานภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง การทำงานนี้เต็มไปด้วยความท้าทายและต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ การเปิดรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนางานและการปรับปรุงขึ้นในองค์กร

Richard E. Walton (1973 อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562) ได้กล่าวว่า การทำงานมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตมนุษย์มากที่สุด ที่เราอาจใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตในการทำงาน การทำงานไม่เพียงเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติอย่างเดียว แต่ยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การให้ความสำคัญและการพัฒนาศักยภาพไม่เพียงเพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี โดยหลักการของ Richard E. Walton (2562) ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
7. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

และการสร้างคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานไม่เพียงแต่เป็นภาระหน้าที่ขององค์กรเองเท่านั้น แต่มันเกี่ยวข้องกับการร่วมมือระหว่างองค์กรและพนักงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ หลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการให้คำแนะนำเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

โดยปัจจัยจูงใจที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการเสริมสร้างงานป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้เกิดการเกิดข้อ ไม่อยากทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อระดับในประสิทธิภาพการทำงาน อาจเกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน (Herzberg, 1979 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรณราย, 2565) กล่าวว่า ทฤษฎีจูงใจ ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ที่ทุกคนต้องได้รับการตอบสนองและร่วมรักษาให้บุคลากรทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหารองค์กร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร 4) ค่าจ้างและผลตอบแทน 5) สภาพภาพในการทำงาน 6) ความมั่นคงในงาน 7) ตำแหน่งงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปาลิดา ไทวรชรา มาศ (2565) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรทราบถึงความสำคัญของตนเอง ต่อองค์กรตลอดจนการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในปฏิบัติงานให้กับองค์กร

สุวรรณี จริยะพร (2560) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตและการพัฒนาของบุคลากร จะเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ด้วยระบบที่มีการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาทั้งด้านส่วนตัวและองค์กร ผู้นำจะสามารถสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้ในที่สุด

ณัฐฉา ธาราคณ (2561) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรของตนที่เป็นสมาชิกมี 3 องค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ด้านความเต็มใจและทุ่มเท

Stecrs (1977, อ้างถึงใน พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์, 2559) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงาน เนื่องจากช่วยให้เราสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกงานได้ดีขึ้น เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการกระตุ้นพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความผูกพันยังเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีความรัก ศรัทธา ความตั้งใจ การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทุ่มเทกับการทำงาน

ยอมรับ ฟังพอใจในงาน เป้าหมาย ซึ่งก่อให้เกิดความจงรักภักดี เกิดความรักองค์กรและพร้อมเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Allen and Meyer (1977 อ้างถึงในธัญชนก ทิมกระจ่าง, 2559) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า วิธีการของ Allen and Meyer ที่ใช้แบ่งลักษณะของความผูกพัน 3 แบบนั้น เป็นการแยกประเภทมากกว่าการแยกองค์ประกอบ และคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล ความแตกต่างของแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีภายในจิตใจที่ยึดมั่นถ้อยมั่น มีประสบการณ์ทำงานร่วมกัน การทำงานที่สอดคล้องกับการคาดหวังของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรนี้แบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะของโครงสร้าง

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการให้ตัวเองยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป โดยมีหลักการมาจากการพิจารณาผลประโยชน์ที่จะได้รับการอยู่ในองค์กรเทียบกับผลประโยชน์ที่จะสูญเสียหากลาออก ความผูกพันนี้มักเกิดจากการได้รับความพอใจในการทำงานหรือการเรียนรู้ว่าไม่มีทางเลือกที่ดีกว่าการอยู่ในองค์กรปัจจุบัน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็น อายุ สถานภาพการจ้างงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก โดยผลตอบแทนที่พึงพอใจและความยากลำบากในการหางานใหม่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ค่านิยมของบุคคลต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งอาจมาจากความเชื่อว่าการคงความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่คงตำแหน่งงานนานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจจากองค์กร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เหล่านี้ส่งผลให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและควรทำงานให้เต็มที่ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีความรัก ศรัทธา ความตั้งใจ การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทุ่มเทกับการทำงาน ยอมรับ ฟังพอใจในงาน เป้าหมาย ซึ่งก่อให้เกิดความจงรักภักดี เกิดความรักองค์กรและพร้อมเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Northcraft & Neale (1991 อ้างในศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558) ได้นิยามว่าความผูกพันเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความเข้าใจและการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการสื่อสารค่านิยมอย่างสม่ำเสมอไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานเห็นทิศทางและวิธีการทำงานที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรได้อีกด้วย งานวิจัยในด้านนี้สามารถมุ่งเน้นไปที่วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารเป้าหมายและค่านิยมที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงระดับความผูกพันของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันสูงมักมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพสูง ลดอัตราการลาออก และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรได้ งานวิจัยในส่วนนี้ควรสำรวจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เช่น การพัฒนาทักษะ การให้การสนับสนุน การมีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม โดยการวิจัยจะช่วยค้นพบวิธีการที่สามารถนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป เป็นอีกหนึ่งมิติที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นในพนักงาน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการให้รางวัลและยกย่องพนักงานที่มีผลงานดี การวิจัยในด้านนี้สามารถมุ่งเน้นไปที่การศึกษากลยุทธ์และการจัดการปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาและดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถสูงได้อย่างยั่งยืน

การศึกษาของ Northcraft & Neale ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านี้ในการวิจัยสามารถนำไปสู่การค้นพบแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความผูกพัน และความมุ่งมั่นของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความผูกพันตามแนวคิดของ Northcraft & Neale มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรโดยตรงจึงได้นำปัจจัยมาเป็นแนวทางในการวัดค่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เนื่องจากครอบคลุมตามบริบทของหน่วยงาน โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ประกอบไปด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ 3) ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

2.4 แนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา (2564) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) หมายถึง การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563-2566 มี 7 ด้าน ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร วัดประสิทธิผลของการนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์ วัดการบรรลุแผนงานและยุทธศาสตร์ หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า วัดความพึงพอใจ และความผูกพัน หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ วัดการเรียนรู้ขององค์กรและการแก้ปัญหา หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร วัดการสร้างและพัฒนาบุคลากร หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทุกส่วนงาน และ หมวด 7 ผลลัพธ์ พิจารณาตั้งแต่

คุณภาพการเรียนรู้ คุณภาพงานวิจัย ประสิทธิภาพระบบงานต่าง ๆ ผลการมุ่งเน้นลูกค้าและผู้เรียน สร้างความผูกพันและพัฒนาบุคลากร การเงิน ความเป็นผู้นำ และสนับสนุน ชุมชน

เสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ (2567) ได้กล่าวถึง หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ได้แก่

1. การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากรในองค์กรการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX มีกระบวนการที่เป็นระบบ โปร่งใส และมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการขององค์กร กระบวนการพัฒนาเน้นการให้โอกาสในการฝึกอบรมและการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและสร้างโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ

2. วัฒนธรรมองค์กร องค์กรการศึกษาที่นำเกณฑ์ EdPEX มาใช้จะมีการออกแบบกลไกและเครื่องมือที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ การให้รางวัล การยกย่อง และการเลื่อนตำแหน่งเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและการปรับปรุงกระบวนการทำงานยังเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กร

3. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร องค์กรการศึกษาจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน การบริหารจัดการสุขภาพและความปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง และใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลที่เป็นธรรมและมีระบบจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในองค์กร

5. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา ในองค์กรการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีความละเอียดอ่อน องค์กรที่มีการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้อย่างยั่งยืน การวางแผนและดำเนินการที่รอบคอบจะช่วยให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต

สุมนทิรา นิยมะ (2554) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาใช้เพื่อให้มั่นใจว่าการศึกษานั้นมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานของการศึกษาให้เข้าสู่ระดับที่ดีที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ตรงตามที่หลักสูตรและสังคมต้องการ ซึ่งมีเป้าหมายในการผลิตบุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในอนาคต โดยสร้างเสริมคุณลักษณะเช่น ความมั่นคง ความรับผิดชอบ และความเป็นผู้นำในนักเรียนในสถานศึกษา

สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี (2567) ได้กล่าวถึง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การบริหารจัดการยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษาเพื่อให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เข้ารับบริการว่าสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดผู้สำเร็จต้องมีความรู้และความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด ที่เป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้กล่าวถึง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษาตามข้อกำหนดด้านการบริหารวิชาการมีหลายขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดทำมาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องตามเกณฑ์ขั้นสูงของมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดค่าเป้าหมายและตัวบ่งชี้สำหรับแต่ละมาตรฐาน เผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงาน รวมถึงวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
3. จัดระบบบริหารงาน กำหนดโครงสร้างและระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
4. การดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. จัดให้มีการติดตามและประเมิน ติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผน รายงานผลและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงให้ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการปรับปรุงและพัฒนา พร้อมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด
6. การประเมินภายใน จัดตั้งคณะกรรมการที่เหมาะสมเพื่อประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
7. จัดทำรายงานประจำปีเพื่อสะท้อนคุณภาพและการบริหารจัดการศึกษา และส่งต่อแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่นำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ในรอบปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการนำไปเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ
8. ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และนำผลการประเมินคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการ

2.5 ข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ต้องการศึกษา

(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2566) ได้กล่าวถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไว้ดังนี้

2.5.1 ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่ให้บริการการศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน นับย้อนจากการสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ และศักยภาพ มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งต่อมาในวันที่ 15 กันยายน 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบันศึกษา ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิม และยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมกลุ่มวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ที่สามารถจัดการศึกษา วิชาการและวิชาชีพขั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน อาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้จบการศึกษาจากวิทยาลัย ชุมชนและการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญา ซึ่งต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาใช้บังคับเป็นกฎหมาย ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา

2.5.2 ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ลักษณะ และองค์ประกอบในตราสัญลักษณ์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นตราวงกลมมีรูปดอกบัวบาน 8 กลีบ ล้อมรอบ ดอกบัวบาน 8 กลีบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่นเบิกบาน ก่อให้เกิดปัญญาแผ่ซ่านไปทั่วสารทิศ ภายใต้ดอกบัวเป็นดวงตราพระราชลัญจกรบรรจุอยู่อันเป็นสัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์รัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์ท่านได้เป็นผู้พระราชทานนามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรา รูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบ และมีเลข 9 บรรจุอยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตราวงกลม ทำเป็นกรอบโค้งรองรับมีชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้ พิมพ์ประจายามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน

2.5.3 ประติมากรรมสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประติมากรรมสัญลักษณ์รูปดอกบัวเป็นเครื่องหมาย แห่งความคิด ความรู้สึกร่วมกันอัน ที่จะช่วยกันพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้เจริญก้าวหน้าสืบไป รูปดอกบัวซ้อนกัน 3 ชั้น เพื่อให้เกิด ความรู้สึก โปร่งเบา มีกลีบบัว 8 เส้น เส้นทั้ง 8 หมายถึงมรรค 8 ประการ ส่วนยอดแหลม แทรกขึ้นสู่ฟ้า หมายถึง ผู้จะพบความสำเร็จได้จะต้องใช้ความพยายามอย่างสูงสุด ในการผ่านแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้

2.5.4 สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สีน้ำเงิน (Royal Blue) รหัส CMYK C = 100% M = 90% Y = 0% K = 30%
รหัส RGB R = 22 G = 43 B = 117

2.5.5 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(1) ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ ทรงประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์ศูนย์กลางการศึกษาในระดับปริญญาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ทรงปลูกต้นบัวสวรรค์ ณ บริเวณลานประติมากรรมสัญลักษณ์มหาวิทยาลัย (ลานอนันต์รังสรรค์ในปัจจุบัน) ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณมหาวิทยาลัยจึงได้ กำหนดให้ “ต้นบัวสวรรค์” เป็นต้นไม้มงคลประจำมหาวิทยาลัย ต้นบัวสวรรค์ มีชื่อทางวิทยาศาสตร์ *Gustavia gracillima* Miers ชื่อ วง LECYTHIDACEAE เป็นไม้ทรงพุ่มสูง 1.5 - 7 เมตร ใบออกสลับ รูปใบหอก ปลายเรียวแหลม ขอบหยัก โคนสอบ เป็นครีบทดกลีสมพู ออกตามซอกใบใกล้ปลายกิ่ง กลีบดอก 8 - 9 กลีบ กลีบค่อนข้างหนา ผลรูปเหมือนลูกข่าง ก้านผลยาว บัวสวรรค์จะออกดอก ในช่วงฤดูหนาว

(2) ปรัชญา (Philosophy)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคน ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพ เสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีมูลค่าเพิ่ม ให้กับประเทศไทยและภูมิภาค

(3) ปณิธาน (Determination)

มุ่งมั่นจัดการศึกษาวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(4) วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีอาชีพชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมในระดับประเทศ และก้าวสู่ระดับโลก

(5) เอกลักษณ์ (Uniqueness)

มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีอาชีพด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม

(6) อัตลักษณ์ (Identity)

“บัณฑิตนักปฏิบัติมีอาชีพ”

(7) พันธกิจ (Mission)

- จัดการศึกษาวิชาชีพระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมอย่างมีคุณภาพ

- สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมผลิตเชิงพาณิชย์ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ให้บริการวิชาการ ที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการมีอาชีพอิสระ และพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมศักยภาพ ในการแข่งขัน
- ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- จัดระบบบุคลากรจากสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สนองต่อสิทธิประโยชน์ บนพื้นฐานความสุข และความก้าวหน้า
- จัดระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มแนวทางการจัดหารายได้ เพื่อเอื้อต่อนโยบายหลัก

(8) ค่านิยมองค์กร (Core values)

- กล้ายืนหยัด ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งรักดีต่อองค์กร

(9) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

- วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Result Based Culture)
- วัฒนธรรมทีมงาน (Collaborative Culture)
- วัฒนธรรมสมรรถนะ (Competency Culture)
- วัฒนธรรมมุ่งเรียนรู้ และปรับตัว (Learning & Adaptive Culture)

(10) ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- พื้นที่ตั้ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีพื้นที่จำนวนทั้งสิ้น 898 ไร่ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 740 ไร่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศูนย์รังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 125 ไร่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่คลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 33 ไร่
- หน่วยงานราชการภายในมหาวิทยาลัย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการงานประชุมสภามหาวิทยาลัย ประสานงานกับมหาวิทยาลัย ในการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มติที่ประชุม ข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย ส่งการปฏิบัติ พร้อมทั้งติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่ คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกอง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองประชาสัมพันธ์* สำนักจัดการทรัพย์สิน* กองอาคารสถานที่ กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ* และกองกฎหมาย*

หมายเหตุ : * หน่วยงานที่ตั้งภายในพื้นที่ของมหาวิทยาลัยฯ

- คณะ/วิทยาลัย เป็นหน่วยงานหลักโดยมีหน้าที่จัดการเรียนการสอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการกับสังคม ปัจจุบันมี 12 คณะ คือ 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 2) คณะเทคโนโลยีการเกษตร 3) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ 4) คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน 5) คณะบริหารธุรกิจ 6) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 7) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 8) คณะศิลปกรรมศาสตร์

9) คณะศิลปศาสตร์ 10) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์* 11) คณะการแพทย์บูรณาการ* 12) คณะพยาบาลศาสตร์**

หมายเหตุ : ** ส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายใน ใช้งบประมาณเงินรายได้

- สถาบัน/สำนัก เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเกี่ยวกับการดำเนินการสนับสนุนด้านวิชาการ ศึกษาวิจัย ค้นคว้าทดลอง และฝึกอบรม 6 หน่วยงาน คือ 1) สถาบันวิจัยและพัฒนา 2) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 4) สำนักสหกิจศึกษา* 5) สำนักประกันคุณภาพการศึกษา* 6) สำนักบัณฑิตศึกษา*

หมายเหตุ : * หน่วยงานที่ตั้งภายในพื้นที่ของมหาวิทยาลัยฯ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุรี วรรณเจริญกุล (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และจากการศึกษาปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม สำนักงานฯ ควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนนโยบาย แผนการบริหาร หรือแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ความท้าทายในงานที่ต้องการจะต้องเผชิญ เติบโตขึ้นของงาน ความเสรีในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และการกระจายอำนาจภายในองค์กร ในขณะที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การพัฒนาความรู้และทักษะ ตลาดแรงงาน ส่วนตัว หรือทักษะ และการมีงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือความยากง่ายของงาน การทำงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สำคัญทางสถิติในทางเชิงบวกหรือลบอย่างไรถึงอาจส่งผลต่อการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ไม่เท่ากัน

ปาริชาติ บังเป้ง (2554) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยด้านประสบการณ์และด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นั้นพบว่าปัจจัย ประสบการณ์และลักษณะงานนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแก้ว จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแก้ว จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

ริญญาภัทร์ พลิชกุลเวช (2560) การศึกษานี้ได้สรุปถึงแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการ ทำงานทางด้านวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยเน้นไปที่หลักการและกิจกรรมที่ สามารถเสริมสร้างบรรยากาศและความกระตือรือร้นในการทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี 1) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 2) จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะสม่ำเสมอ 3) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำวิจัย 4) การสนับสนุนให้มีคลินิกวิจัย มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา 5) จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) สร้างพนักงานต้นแบบ 8) ผลักดันผลงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้ ในการปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9) เชิดชู ชื่นชม มอบรางวัลแก่พนักงาน 10) สนับสนุน ทุนวิจัยและประชาสัมพันธ์แหล่งเงินทุน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุนสนับสนุนเผยแพร่ผลงานวิจัย 11) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อส่งเสริม กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

Ahad et al. (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กร และความฉลาดทางอารมณ์ของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาของมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่าความ ฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ทัศนคติต่อการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ครูที่มีทัศนคติที่ดีและความฉลาดทางอารมณ์สูง สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ปัญหาหลักในกลุ่ม ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาในมาเลเซียคือไม่สามารถให้คำมั่นสัญญาที่แข็งแกร่งต่อองค์กรได้ เนื่องจาก ทัศนคติการทำงานและความฉลาดทางอารมณ์ของพวกเขา งานวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสำรวจ ความสัมพันธ์เหล่านี้

Kawiana et al. (2018) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลิกภาพ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน โดยผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดีส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ บุคลิกภาพของ พนักงานก็มีบทบาทสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพการทำงาน โดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพที่เข้ากับ วัฒนธรรมองค์กรได้ดีจะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีขึ้นและมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

Loan (2020) ได้วิเคราะห์ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงและส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น การวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกลางที่มีผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)” การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล

3.1 ประชากร

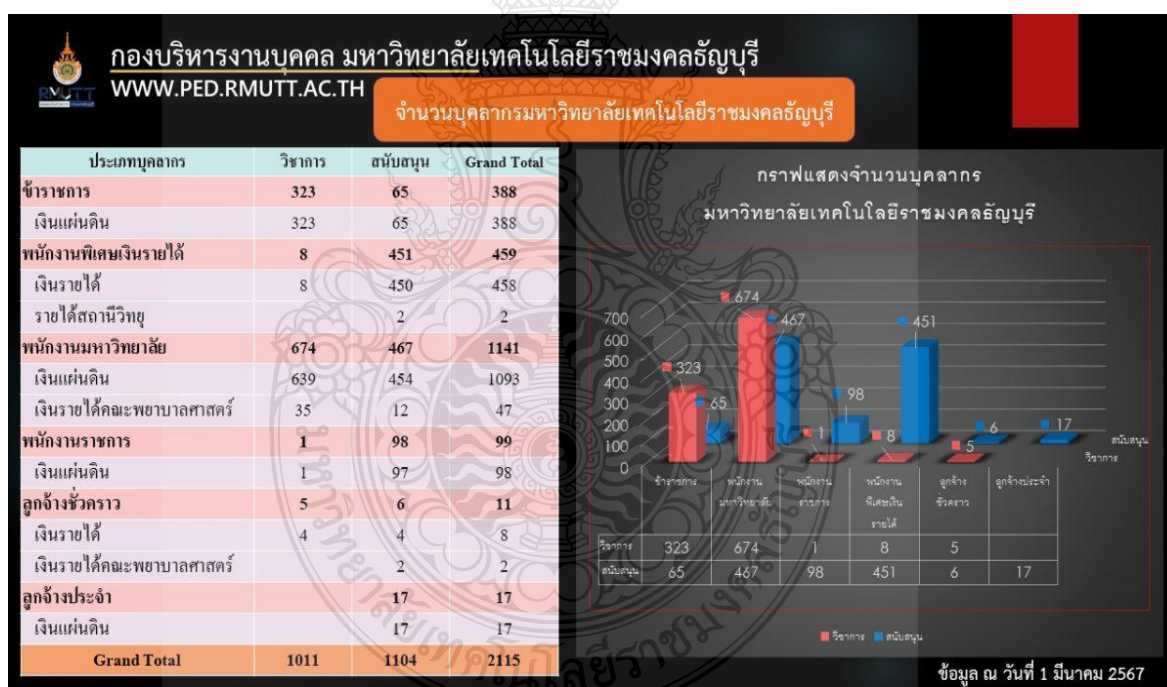
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดขอบเขตประชากรในการวิจัยเพียงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเท่านั้น ซึ่งจำนวนบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รวมทั้งสิ้น 2,115 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 1,011 คน บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 1,104 คน และแบ่งตามประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานพิเศษเงินรายได้ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ

ทั้งนี้ สามารถจำแนกจำนวนบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แต่ละประเภท รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แต่ละประเภท จำนวน 2,115 คน

ประเภทบุคลากร	จำนวน สายวิชาการ (คน)	จำนวน สายสนับสนุน (คน)	รวม
1. ข้าราชการ	323	65	388
2. พนักงานพิเศษเงินรายได้	8	451	459
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	674	467	1,141
4. พนักงานราชการ	1	98	99
5. ลูกจ้างชั่วคราว	5	6	11
6. ลูกจ้างประจำ	-	17	17
รวม	1,011	1,104	2,115

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2567)



ภาพที่ 3.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2567)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้ n = จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
 N = จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 e = ระดับความผิดพลาดเท่ากับ .05

แทนค่า $n = \frac{2115}{1+(2115)(.05)^2}$

$$n = 336.38$$

ดังนั้น การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 336.38 ตัวอย่าง ของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง นักวิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมจากจำนวนที่คำนวณขนาดตัวอย่างได้เป็น 400 ตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ 200 ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน 200 ตัวอย่าง ใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling Design) เนื่องจากเป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย มีความสะดวก ง่ายต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย การศึกษาครั้งนี้มีวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยผ่านแอปพลิเคชัน Google Forms เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม และมีนโยบายส่งเสริมในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดการใช้กระดาษ ผู้วิจัยจึงเปลี่ยนจากวิธีแจกแบบสอบถามแบบกระดาษ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด

(Closed Ended Question) เป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอริซเบอร์ก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีจำนวน 16 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคอร์ท ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ประเสริฐ อุไร (2559) ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์ (2559) ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านการฝึกอบรม จำนวน 3 ข้อ
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
8. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 9 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของ ธันวาดิ ประกอบของ (2560) ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 3 ข้อ

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน เป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการ
พิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

การแปลความหมายระดับคะแนน

การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยที่มี 5 ระดับ ได้แก่ ปจจัยการจูงใจ ปจจัยด้านการ
ปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความความของระดับความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้
จากสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการจูงใจ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยการจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ปัจจัยการจูงใจ อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปัจจัยการจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ปัจจัยการจูงใจ อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยการจูงใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการจูงใจ, ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือวิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความสอดคล้อง ครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิด และทฤษฎีที่ต้องศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวปัจจัยการจูงใจ, ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามมาทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item - objective congruence index: IOC) และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นผู้ประเมิน ข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้าน และตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม หากข้อคำถามใดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีคุณภาพ และสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาน้อยกว่า 0.66ให้นำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุง

แก้ไขหรือคัดออกจากแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญและนำมาคำนวณค่า IOC สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ ทั้งนี้มีการปรับแก้ภาษาในบางข้อก่อนนำไปใช้ (ดูเพิ่มเติมในภาคผนวก)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ ทั้งนี้มีการปรับแก้ภาษาในบางข้อก่อนนำไปใช้ (ดูเพิ่มเติมในภาคผนวก)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ ทั้งนี้มีการปรับแก้ภาษาในบางข้อก่อนนำไปใช้ (ดูเพิ่มเติมในภาคผนวก)

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา Cronbach's alpha ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป โดยมีการคำนวณด้วยสูตร ดังนี้

$$a = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ a = ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

K = จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

S_i^2 = ความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

และการเก็บแบบสอบถาม 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach's alpha แต่ละด้าน ดังนี้ ปัจจัยการจูงใจ เท่ากับ .952 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เท่ากับ .894 และความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เท่ากับ .949 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.4.2 เตรียมแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่เรียบร้อย

3.4.3 ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามตามประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ในระหว่างเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม พ.ศ. 2567

3.4.4 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากมีความสมบูรณ์ในการตอบจึงนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและขาดการฉีก ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การประเมินระดับปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของค่าสถิติ T-Test และทดสอบค่า F-Test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน One - way ANOVA และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Least significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลของความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด
Max	แทน	ค่าสูงสุด
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา T - Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least Significant Difference
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05		
** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01		

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริค เฮิร์ชเบอร์เกอร์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกันที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน โดยใช้ โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA)

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA)

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	216	45.6%
	หญิง	258	54.4%
	รวม	474	100
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	146	30.8%
	31-40 ปี	110	23.2%
	41-50 ปี	144	30.4%
	มากกว่า 51 ปี	74	15.6%
	รวม	474	100
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	10.5%
	ปริญญาตรี	200	42.2%
	ปริญญาโท	136	28.7%
	ปริญญาเอก	88	18.6%
	รวม	474	100
สายงานที่ปฏิบัติงาน	สายวิชาการ	196	41.4%
	สายสนับสนุน	278	58.6%
	รวม	474	100
ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	96	20.3%
	พนักงานมหาวิทยาลัย	266	56.1%
	พนักงานราชการ	20	4.2%
	ลูกจ้างประจำ	4	0.8%
	พนักงานพิเศษเงินรายได้	88	18.6%
	รวม	474	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	124	26.2%
	20,001 - 30,000 บาท	110	23.2%
	30,001 - 40,000 บาท	116	24.5%
	40,001 - 50,000 บาท	46	9.7%
	50,001 บาท ขึ้นไป	78	16.5%
	รวม	474	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งออกเป็นเพศชายและเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 216 คน คิดเป็น 45.6% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเล็กน้อย โดยอยู่ที่ 258 คน คิดเป็น 54.4% ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวค่อนข้างสมดุลระหว่างเพศชายและหญิง แต่เพศหญิงมีส่วนที่สูงกว่าเพศชายเล็กน้อย สัดส่วนนี้อาจสะท้อนถึงสังคมการทำงานหรือบริบทของหน่วยงานที่มีเพศหญิงทำงานมากกว่าในบางสายงาน

อายุ ในกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็น 30.8% รองลงมาคือกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 144 คน คิดเป็น 30.4% และกลุ่มอายุ 31-40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็น 23.2% ส่วนกลุ่มอายุที่มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือกลุ่ม มากกว่า 51 ปี ซึ่งมีเพียง 74 คน คิดเป็น 15.6% การกระจายตัวนี้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างครอบคลุมผู้ที่มีอายุหลากหลาย และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีความสำคัญในการทำงานและการตัดสินใจในองค์กร

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด โดยมี 200 คน คิดเป็น 42.2% รองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 136 คน คิดเป็น 28.7% ขณะที่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 50 คน คิดเป็น 10.5% และกลุ่มที่มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก มีจำนวน 88 คน คิดเป็น 18.6% ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายด้านการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเป็นหลัก สะท้อนถึงลักษณะของบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

สายงานที่ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในสายงานวิชาการมีจำนวน 196 คน คิดเป็น 41.4% ขณะที่ในสายงานสนับสนุนมีจำนวน 278 คน คิดเป็น 58.6% ซึ่งแสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในสายงานสนับสนุนมากกว่าสายวิชาการ การที่มีบุคลากรในสายสนับสนุนมากกว่าอาจเป็นเพราะในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นต้องการพนักงานในการสนับสนุนการทำงานมากกว่าในด้านการสอนหรือวิจัย

ประเภทบุคลากร ประเภทของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามแบ่งออกเป็นหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานพิเศษเงินรายได้ โดยกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีจำนวน 266 คน คิดเป็น 56.1% รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 96 คน คิดเป็น 20.3% และพนักงานพิเศษเงินรายได้ จำนวน 88 คน คิดเป็น 18.6% ขณะที่ลูกจ้างประจำ มีเพียง 4 คน คิดเป็น 0.8% ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานนั้นเป็นพนักงานจำนวนมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นประเภทของบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญ ในองค์กร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 124 คน คิดเป็น 26.2% รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็น 24.5% และกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็น 23.2% ขณะที่กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 78 คน คิดเป็น 16.5% และกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท มีจำนวน 46 คน คิดเป็น 9.7%

ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งครอบคลุมทั้งกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทและกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

โดยสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในตารางนี้ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีความหลากหลายทั้งในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความหลากหลายนี้มีความสำคัญในการสะท้อนถึงมุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปแบบการค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจูงใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยการจูงใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน			
1. ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.45	0.653	มากที่สุด
2. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.26	0.718	มากที่สุด
3. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.25	0.721	มากที่สุด
รวม	4.32	0.697	มากที่สุด
ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ			
4. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นบุคคลสำคัญหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง	4.12	0.738	มาก
5. ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่	4.06	0.873	มาก
6. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.794	มาก
รวม	4.10	0.802	มาก

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจูงใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก จำแนกเป็นรายด้าน (ต่อ)

ปัจจัยการจูงใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะของงาน			
7. ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้สึก ความสามารถของท่าน	4.09	0.846	มาก
8. ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและ หน่วยงานของท่าน	4.09	0.791	มาก
9. งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณมากเกินไปเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	3.91	0.825	มาก
10. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.06	0.851	มาก
รวม	4.04	0.828	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
11. งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	4.32	0.805	มากที่สุด
12. ท่านมีความกระตือรือร้นในการติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จ ได้ดีที่สุด	4.38	0.736	มากที่สุด
13. ท่านมีอำนาจตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.06	0.866	มาก
รวม	4.25	0.802	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน			
14. ระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร มีความเป็น ธรรมและโปร่งใส	3.93	0.994	มาก
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่ง เมื่อมีโอกาส	4.14	0.913	มาก
16. ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ไม่ยากเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.82	1.017	มาก
รวม	3.96	0.975	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การประเมินปัจจัยการจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก ซึ่งใช้การวัดค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อสรุประดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่าง ๆ การอธิบายเชิงพรรณนาละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ในด้านนี้บุคลากรให้ความคิดเห็นในระดับสูงสุดในทุกข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่บุคลากรสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำที่ 0.653 แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นคล้ายกัน นอกจากนี้ การวางแผนงานและแก้ไขปัญหาที่ได้รับคะแนน

เฉลี่ยที่ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.721 สรุปว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.32, S.D. 0.697)

ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านนี้แสดงถึงความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.10, S.D. 0.802) โดยเฉพาะในเรื่องที่เพื่อนร่วมงานเห็นว่าพนักงานมีความสามารถและเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12, S.D. 0.738) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็ได้รับการประเมินสูงเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 4.13, S.D. 0.794)

ด้านลักษณะของงาน พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความสามารถของตนเองและได้รับโอกาสในการคิดริเริ่มพัฒนางาน (ค่าเฉลี่ย 4.09 ในทั้งสองข้อ) อย่างไรก็ตาม บางคนอาจรู้สึกว่างานมีปริมาณมากเกินไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.91) แต่โดยรวมแล้ว ความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.04, S.D. 0.828)

ด้านความรับผิดชอบ ในด้านนี้ ความรับผิดชอบในงานถูกประเมินว่าเป็นด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.32 สำหรับความชัดเจนของหน้าที่และ 4.38 สำหรับความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีอำนาจในการตัดสินใจยังได้คะแนนที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.06) รวมทั้งสิ้น ค่าเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ที่ 4.25 ซึ่งแสดงว่าพนักงานรู้สึกว่ามี ความรับผิดชอบและอำนาจในการทำงานในระดับมากที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในงานได้รับการประเมินในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.96, S.D. 0.975) โดยพนักงานรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชานับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.14) อย่างไรก็ตาม มีบางคนรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นเรื่องยากเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.82)

โดยสรุป การประเมินความคิดเห็นในแต่ละด้านแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างชัดเจน พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับและมีความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในตำแหน่งที่ทำอยู่ โดยเฉพาะในด้านการรับผิดชอบซึ่งเป็นด้านที่ได้รับคะแนนสูงสุด อย่างไรก็ตาม ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งที่อาจทำได้ยากกว่าในบางกรณี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
<u>ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ</u>			
17. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน	3.73	1.00	มาก
18. ท่านมีความพึงพอใจกับการขึ้นเงินเดือนขององค์กร เพื่อ เป็นไปตามนโยบายและผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้มีความ ภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร	3.72	1.06	มาก
19. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจาก หน่วยงานว่ามีความเหมาะสมแล้ว	3.68	1.07	มาก
รวม	3.71	1.043	มาก
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>			
20. หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ปลอดภัยและสะดวกต่อ การเดินทางมาทำงาน	4.18	0.826	มาก
21. บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงาน ของท่าน	3.98	0.933	มาก
22. สภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน มีเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	3.80	0.977	มาก
23. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความมั่นคงและ ปลอดภัย	3.94	0.949	มาก
รวม	3.96	0.921	มาก
<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u>			
24. ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างเต็มที่	4.16	0.936	มาก
25. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านได้ให้ความสนทน และเป็นกันเอง สามารถฟังพาได้	4.08	0.959	มาก
26. ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่ เสมอ	4.04	0.970	มาก
รวม	4.09	0.955	มาก
<u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>			
27. ท่านได้รับการยอมรับและการไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานเป็น อย่างดี	4.35	0.795	มากที่สุด
28. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	4.20	0.779	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน (ต่อ)

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
29. งานของท่านเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์ที่คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.899	มาก
รวม	4.22	0.824	มากที่สุด
<u>ด้านประสบการณ์การทำงาน</u>			
30. ท่านได้นำประสบการณ์ของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.14	0.919	มาก
31. ท่านมักจะประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน แต่ท่าน สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้เสมอ	3.85	1.024	มาก
32. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสบการณ์ ด้านทักษะ ความรู้และความสามารถ	3.81	0.988	มาก
รวม	3.93	0.977	มาก
<u>ด้านการฝึกอบรม</u>			
33. มทร.ธัญบุรี สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน	4.03	0.924	มาก
34. หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.01	0.942	มาก
35. หน่วยงานมีการวัดหรือประเมินมาตรฐานหลังจากได้รับการฝึกอบรม	3.99	0.915	มาก
รวม	4.01	0.927	มาก
<u>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</u>			
36. ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของ มทร.ธัญบุรี ในปัจจุบัน	3.82	0.894	มาก
37. ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งการงานของที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.76	0.898	มาก
38. การทำงานที่ มทร.ธัญบุรีทำให้ท่านได้รับความมั่นคงในอาชีพมากกว่าที่อื่น	3.65	0.982	มาก
รวม	3.74	0.925	มาก
<u>ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</u>			
39. มทร.ธัญบุรี มีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	4.21	0.668	มากที่สุด
40. นโยบายของ มทร.ธัญบุรี ท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.97	0.877	มาก
41. มีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อดี – ข้อเสียจากการบริหารงานภายใน มทร.ธัญบุรี	4.00	0.884	มาก
รวม	4.06	0.810	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การประเมินปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวัดค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการสรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม อธิบายเชิงพรรณนาอย่างละเอียดได้ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน ได้รับการแสดงออกในระดับมาก โดยพนักงานให้คะแนนว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.73, S.D. 1.00) และยังมีความพึงพอใจในระดับหนึ่งกับการปรับขึ้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับนโยบายและผลการปฏิบัติงานจริง (ค่าเฉลี่ย 3.72, S.D. 1.06) สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีการดำเนินนโยบายด้านค่าตอบแทนที่พนักงานพอใจในภาพรวม แม้จะมีบางส่วนที่มองว่าการปรับขึ้นค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอ การพึงพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68, S.D. 1.07) บ่งบอกถึงความเหมาะสมในด้านการจัดหาสวัสดิการที่ครอบคลุมความต้องการของพนักงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้ (3.71, S.D. 1.043) พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก แต่อาจมีความคิดเห็นที่หลากหลายในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการจากกลุ่มพนักงานบางส่วน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้รับการประเมินในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องทำเลที่ตั้งของหน่วยงานที่สะดวกและปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 4.18, S.D. 0.826) สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ พนักงานยังรู้สึกว่าการบรรยากาศของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98, S.D. 0.933) และอุปกรณ์การทำงานมีความเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.80, S.D. 0.977) แสดงถึงความสามารถขององค์กรในการจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับพนักงานได้อย่างดี รวมถึงสถานที่ทำงานยังมีความมั่นคงและปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.94, S.D. 0.949) แสดงถึงความพร้อมของสถานที่ในการสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 3.96, S.D. 0.921 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวมได้รับการจัดการอย่างดีและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานแสดงความพึงพอใจในระดับมาก ความสามารถในการขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้รับคะแนนเฉลี่ย 4.16, S.D. 0.936 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังได้รับการประเมินว่ามีความเป็นกันเองและสามารถฟังพาได้ (ค่าเฉลี่ย 4.08, S.D. 0.959) ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีและเปิดกว้างระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชายังช่วยสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04, S.D. 0.970) ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 4.09, S.D. 0.955 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับที่ดีและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด โดยพนักงานรู้สึกว่าการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.35, S.D. 0.795) ซึ่งสะท้อนถึงการมีทีมงานที่เข้มแข็งและมีความสามัคคี

นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานยังให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.20, S.D. 0.779) และงานยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์ที่คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11, S.D. 0.899) ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 4.22, S.D. 0.824 ซึ่งบ่งบอกถึงบรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือกันภายในทีมอย่างเป็นระบบ

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงานได้รับการประเมินในระดับมาก โดยพนักงานรู้สึกสามารถนำประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.14, S.D. 0.919) แม้บางครั้งจะประสบปัญหาในการทำงาน แต่พนักงานก็สามารถแก้ไขได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.85, S.D. 1.024) ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาของพนักงาน องค์กรยังมีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.81, S.D. 0.988) ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 3.93, S.D. 0.977 แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รับการส่งเสริมและสามารถนำประสบการณ์มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการฝึกอบรม พนักงานมีความพึงพอใจกับการฝึกอบรมที่ได้รับในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องที่ มทร.ธัญบุรี สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03, S.D. 0.924) หลักสูตรที่พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมยังตรงกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.01, S.D. 0.942) และองค์กรยังมีการวัดผลและประเมินผลหลังจากพนักงานได้รับการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.99, S.D. 0.915) ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 4.01, S.D. 0.927 แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจากการฝึกอบรมที่ได้รับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานได้รับการประเมินในระดับมาก โดยพนักงานแสดงความพึงพอใจต่อความมั่นคงของตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.82, S.D. 0.894) และมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76, S.D. 0.898) นอกจากนี้ การทำงานที่ มทร.ธัญบุรี ยังทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.65, S.D. 0.982) ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 3.74, S.D. 0.925 แสดงถึงความมั่นคงที่พนักงานรู้สึกได้จากการทำงานในองค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร บุคลากรให้คะแนนด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรรู้สึกว่ายโยบายของ มทร.ธัญบุรี มีความชัดเจนและมีแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน (ค่าเฉลี่ย 4.21, S.D. 0.668) นโยบายดังกล่าวยังสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.97, S.D. 0.877) และบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อดี-ข้อเสียในการบริหารงานภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00, S.D. 0.884) ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 4.06, S.D. 0.810 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการบริหาร

โดยสรุป จากการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ได้รับคะแนนในระดับมากที่สุด ในขณะที่ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานยังมีความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างในประสบการณ์และการรับรู้ของพนักงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
42. ท่านสามารถลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียน ความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากลูกค้าที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.807	มาก
43. ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถรวมทั้งงานนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	4.32	0.801	มากที่สุด
44. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.766	มากที่สุด
รวม	4.18	0.791	มาก
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร			
45. ท่านสามารถลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียน ความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากลูกค้าที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.807	มาก
46. ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถรวมทั้งงานนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	4.32	0.801	มากที่สุด
47. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.766	มากที่สุด
รวม	4.18	0.791	มาก
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร			
48. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุและผล	4.27	0.765	มากที่สุด
49. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในเรื่องที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน	4.09	0.846	มาก
50. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.29	0.799	มากที่สุด
รวม	4.22	0.803	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านนี้พนักงานแสดงความเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ

1. การลำดับความสำคัญของปัญหาและการจัดการข้อร้องเรียน พนักงานแสดงความเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 และ S.D. 0.807 แสดงถึงความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่มีความซับซ้อน รวมถึงข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของลูกค้าและความรับผิดชอบในงานที่ทำ

2. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านนี้ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.32 และ S.D. 0.801 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทั้งงานที่อยู่ในความรับผิดชอบและงานนอกเหนือความรับผิดชอบของตน พนักงานแสดงให้เห็นถึงการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มศักยภาพเพื่อให้งานสำเร็จ

3. พฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ความเห็นในด้านนี้ถูกประเมินในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.21 และ S.D. 0.766 ซึ่งแสดงถึงการที่พนักงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 4.18 และ S.D. 0.791 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับสูง พวกเขามุ่งมั่นในการทำงานและแสดงพฤติกรรมที่ดีเพื่อสนับสนุนภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านนี้พนักงานแสดงความเห็นใน 3 มิติสำคัญเช่นเดียวกันกับด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย โดยค่าเฉลี่ยและ S.D. ของแต่ละมิติมีค่าเท่ากัน

1. การลำดับความสำคัญของปัญหาและการจัดการข้อร้องเรียน ค่าเฉลี่ย 4.02 และ S.D. 0.807 แสดงถึงความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับในด้านก่อนหน้านี้

2. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พนักงานแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ย 4.32 และ S.D. 0.801 ซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบและการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. พฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.21 และ S.D. 0.766 แสดงถึงการที่พนักงานมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในองค์กร

ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 4.18 และ S.D. 0.791 ซึ่งสะท้อนถึงความเต็มใจของพนักงานในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างทุ่มเท โดยพวกเขาไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จสิ้น แต่ยังคำนึงถึงคุณภาพของงานและความรับผิดชอบต่อองค์กร

ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานแสดงความเห็นในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างชัดเจนใน 3 มิติสำคัญ

1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการพิจารณาด้วยเหตุผล พนักงานประเมินในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 และ S.D. 0.765 แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความสามารถในการรับ

ฟังและเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น นำมาประกอบกับความคิดของตนเองอย่างมีเหตุผล พฤติกรรมนี้สะท้อนถึงความเป็นมืออาชีพและการทำงานร่วมกันภายในทีม

2. การแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ในการทำงาน ด้านนี้ได้รับการประเมินในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.09 และ S.D. 0.846 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นทั้งในด้านที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

3. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้านนี้พนักงานประเมินในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.29 และ S.D. 0.799 แสดงถึงความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พฤติกรรมนี้สะท้อนถึงการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้อยู่ที่ 4.22 และ S.D. 0.803 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและมีความเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างชัดเจน พวกเขาไม่เพียงแต่ทำงานของตนเองเท่านั้น แต่ยังให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่

โดยสรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางพบว่า พนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง ซึ่งสะท้อนผ่านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ในทุก ๆ ด้าน พนักงานแสดงความเห็นเชิงบวกต่อการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการทุ่มเทในการทำงานและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความร่วมมือและความเป็นทีมเวิร์ค บุคลากรยังแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่และมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน โดยใช้ โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA)

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน (เพศ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง

H_1 : มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 การทดสอบค่าความแปรปรวนปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน (เพศ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.117	0.732
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.007	0.930
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	1.969	1.161
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	1.148	0.579

จากตารางที่ 4. 5 การทดสอบความแปรปรวนของกลุ่ม (Levene's Test for Equality of Variances) ในด้านต่าง ๆ ของการรับรู้และความพึงพอใจของบุคลากรตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าค่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบทุกปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในแต่ละปัจจัยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรายละเอียดของผลการทดสอบในแต่ละปัจจัย ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการทดสอบพบว่า $t = 0.117$, Sig. = 0.732 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.05 จึงสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในปัจจัยนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. ด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบพบว่า $t = 0.007$, Sig. = 0.930 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร ผลการทดสอบพบว่า $t = 1.969$, Sig. = 1.161 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้สรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในปัจจุบันนี้ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ภาพรวมการรับรู้ของบุคลากรต่อ EdPEx ผลการทดสอบพบว่า $t = 1.148$, Sig. = 0.579 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้สามารถสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มในภาพรวมการรับรู้ต่อแนวทาง EdPEx ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการทดสอบข้างต้นแสดงให้เห็นว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มในทุกปัจจัยที่ได้ทำการวิเคราะห์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรมีความเห็นและการรับรู้ในด้านต่าง ๆ ต่อแนวทาง EdPEx อย่างสอดคล้องกันทั้งในเรื่องของเป้าหมาย ค่านิยม การมีส่วนร่วมในองค์กร และการดำเนินงานโดยรวม

ตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยใช้สถิติ Equal variances assumed

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	4.22	0.645	0.118	472	0.732
	หญิง	4.20	0.688			
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ชาย	3.95	0.909	0.008	472	0.930
	หญิง	3.98	0.850			
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	3.98	0.955	1.969	472	0.161
	หญิง	4.02	0.822			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) (โดยรวม)	ชาย	4.05	0.836	0.698	472	0.607
	หญิง	4.07	0.786			

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยใช้สถิติ t-test for Equality of Means ซึ่งผลการทดสอบในแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ยของ เพศชาย = 4.22, S.D. = 0.645 ค่าเฉลี่ยของ เพศหญิง = 4.20, S.D. = 0.688 จากผลการทดสอบพบว่า $t = 0.118$, $df = 48$, Sig. = 0.732 ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศชายและเพศหญิงในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านการมีเป้าหมายในการที่จะชุมชนทหารงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยของ เพศชาย = 3.99, S.D. = 0.622 ค่าเฉลี่ยของ เพศหญิง = 3.95, S.D. = 0.754 ผลการทดสอบแสดงว่า $t = 0.213$, $df = 48$, Sig. = 0.832 ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 ทำให้สรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศชายและเพศหญิงในด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร ค่าเฉลี่ยของ เพศชาย = 3.98, S.D. = 0.955 ค่าเฉลี่ยของ เพศหญิง = 4.13, S.D. = 0.751 จากผลการทดสอบพบว่า $t = 0.698$, $df = 48$, Sig. = 0.488 ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 ทำให้สรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิงในด้านความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEX) ค่าเฉลี่ยของ เพศชาย = 4.05, S.D. = 0.834 ค่าเฉลี่ยของ เพศหญิง = 4.07, S.D. = 0.786 ผลการทดสอบแสดงว่า $t = -0.079$, $df = 48$, Sig. = 0.937 ซึ่งค่า Sig. มากกว่า 0.05 ทำให้สรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศชายและเพศหญิงในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวมตามแนวทาง EdPEX

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกปัจจัยระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งหมายความว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้และความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร หรือความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงการผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานข้อที่ 1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ต่างกัน (อายุ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ

H_1 : มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.7 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.128	3	218	0.098
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	2.538	3	222	0.057
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.594	3	224	0.619
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	1.753	3	222	0.258

จากตารางที่ 4.7 จากผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่ม (Levene's Test for Equality of Variances) ที่แสดงในตาราง พบว่ามีการทดสอบความแปรปรวนในด้านต่าง ๆ ของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางการยกคุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ซึ่งผลการทดสอบในแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการทดสอบแสดงค่า $F = 2.128$, $df1 = 3$, $df2 = 218$, $Sig. = 0.098$ จากค่า Sig. ที่มากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าความแปรปรวนของการรับรู้เรื่องความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มที่ทำการวิเคราะห์

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ผลการทดสอบแสดงค่า $F = 2.538$, $df1 = 3$, $df2 = 222$, $Sig. = 0.057$ ค่า Sig. ที่ได้มากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับปัจจัยนี้ สรุปได้ว่าการมีเป้าหมายในการชุมชนทหารงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความแปรปรวนที่ไม่แตกต่างกัน

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการทดสอบแสดงค่า $F = 0.594$, $df_1 = 3$, $df_2 = 224$, $Sig. = 0.619$ ค่า $Sig.$ มากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEX) ผลการทดสอบแสดงค่า $F = 1.753$, $df_1 = 3$, $df_2 = 222$, $Sig. = 0.258$ ค่า $Sig.$ ที่มากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในแต่ละกลุ่ม

โดยสรุปผลการทดสอบ Levene's Test for Equality of Variances ในทุกปัจจัยพบว่าค่า $Sig.$ ในทุกปัจจัยมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรทั้งในเรื่องของความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม การมีเป้าหมายในการชุมชนทางงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.8 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.718	3	0.179	0.578	0.679
	ภายในกลุ่ม	45.015	227	0.31		
	รวม	45.733	230			
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.139	3	0.285	0.881	0.447
	ภายในกลุ่ม	46.841	227	0.323		
	รวม	47.98	230			
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.866	3	0.467	1.179	0.323
	ภายในกลุ่ม	57.411	224	0.396		
	รวม	59.277	227			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.883	3	0.221	0.942	0.441
	ภายในกลุ่ม	33.969	227	0.234		
	รวม	34.852	230			

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่ม (F-test) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) สามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $F = 0.578$, Sig. = 0.679 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งแสดงว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $F = 0.881$, Sig. = 0.447 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ทำให้สรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $F = 0.906$, Sig. = 0.439 จากผลการวิเคราะห์แสดงว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEx) ค่า $F = 0.942$, Sig. = 0.441 ผลการทดสอบแสดงว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ทำให้สรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

โดยสรุปผล การวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มในทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. ในทุกปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในทุกด้านของการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม การมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานข้อที่ 1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน (ระดับการศึกษา) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละระดับการศึกษา

H_1 : มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละระดับการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.9 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.208	3	218	0.302
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.269	3	222	0.764
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.511	3	224	0.601
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.635	3	222	0.531

จากตารางที่ 4.9 จากผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ Levene's Test ที่แสดงในตาราง เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า Levene Statistic = 1.208, Sig. = 0.302 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า Levene Statistic = 0.269, Sig. = 0.764 จากผลการทดสอบแสดงว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับปัจจัยด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า Levene Statistic = 0.511, Sig. = 0.677 ค่า Sig. ที่ได้มากกว่า 0.05 บ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEX) ค่า Levene Statistic = 0.635, Sig. = 0.531 ผลการทดสอบแสดงว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

โดยสรุปจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's Test ในทุกปัจจัย พบว่าค่า Sig. ในทุกปัจจัยมากกว่า 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในเรื่องของความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม การมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.10 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.507	3	0.253	1.233	0.294
	ภายในกลุ่ม	30.202	224	0.205		
	รวม	30.708	227			
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.078	3	0.039	0.93	0.911
	ภายในกลุ่ม	61.402	224	0.148		
	รวม	61.48	227			
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.061	3	0.03	0.127	0.881
	ภายในกลุ่ม	35.141	224	0.239		
	รวม	35.202	227			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3	0.06	0.295	0.745
	ภายในกลุ่ม	29.791	224	0.203		
	รวม	29.11				

จากตารางที่ 4.10 จากตารางที่แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ F-test ในการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า F = 1.233, Sig. = 0.294 จากผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $F = 0.930$, Sig. = 0.426 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในปัจจัยด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $F = 1.250$, Sig. = 0.291 จากผลการวิเคราะห์ ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEX) ค่า $F = 0.295$, Sig. = 0.745 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

โดยสรุปจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F-test ในทุกปัจจัย พบว่า ค่า Sig. ในทุกปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในทุกด้านของการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในเรื่องของความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม การมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานข้อที่ 1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ต่างกัน (สายงานที่ปฏิบัติงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละสายงานที่ปฏิบัติงาน

H_1 : มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละสายงานที่ปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.11 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสายงานที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.604	3	224	0.660
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.647	3	224	0.630
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	1.504	3	224	0.204
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.915	3	224	0.457

จากตารางที่ 4.11 จากตารางผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ Levene's Test ที่แสดงในตาราง เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า Levene Statistic = 0.604, Sig. = 0.660 จากผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านการมีเป้าหมายในการที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า Levene Statistic = 0.647, Sig. = 0.624 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในปัจจัยด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า Levene Statistic = 1.504, Sig. = 0.204 จากผลการวิเคราะห์ ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEX) ค่า Levene Statistic = 0.915, Sig. = 0.457 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

โดยสรุปผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's Test ในทุกปัจจัย พบว่าค่า Sig. ในทุกปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในเรื่องของความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม การมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.12 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสายงานที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.393	3	0.348	1.494	0.207
	ภายในกลุ่ม	33.808	224	0.233		
	รวม	35.202	227			
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.202	3	0.551	2.801	0.028
	ภายในกลุ่ม	28.506	224	0.197		
	รวม	30.708	227			
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.218	3	0.304	0.733	0.571
	ภายในกลุ่ม	60.262	224	0.416		
	รวม	61.48	227			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.31	3	0.327	1.66	0.163
	ภายในกลุ่ม	28.601	224			
	รวม	29.911				

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ F-test ที่แสดงในตารางเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $F = 1.494$, Sig. = 0.207 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านการมีเป้าหมายในการที่จะทุ่มชนทหารงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $F = 2.801$, Sig. = 0.028 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $F = 0.610$, Sig. = 0.609 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEx) ค่า $F = 1.66$, Sig. = 0.163 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F-test ในทุกปัจจัย พบว่าค่า Sig. ในหลายปัจจัยมากกว่า 0.05 ยกเว้นด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งมีค่า Sig. = 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความแปรปรวน

ระหว่างกลุ่มในด้านนี้ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

สมมติฐานข้อที่ 1.5 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน (ประเภทบุคลากร) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละประเภทบุคลากร

H_1 : มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละประเภทบุคลากร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.13 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประเภทบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงาน ที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.942	3	224	0.147
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	5.519	3	224	0.005
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.491	3	224	0.613
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	1.646	3	224	0.196

จากตารางที่ 4.13 จากการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ Levene's Test เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า Levene Statistic = 1.942, Sig. = 0.147 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า Levene Statistic = 5.519, Sig. = 0.005 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า Levene Statistic = 0.491, Sig. = 0.613 จากผลการวิเคราะห์ ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEX) ค่า Levene Statistic = 1.646, Sig. = 0.196 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's Test ในทุกปัจจัย พบว่าค่า Sig. ในหลายปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งมีค่า Sig. = 0.005 ที่น้อยกว่า 0.05 ทำให้สามารถสรุปได้ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านนี้ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

ตารางที่ 4.14 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประเภทบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.493	3	0.246	1.043	0.355
	ภายในกลุ่ม	34.709	224	0.236		
	รวม	35.202	227			
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.641	3	0.321	1.567	0.212
	ภายในกลุ่ม	30.067	224	0.205		
	รวม	30.708	227			

ตารางที่ 4.14 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประเภทบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ F-test (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.343	3	0.171	0.852	0.429
	ภายในกลุ่ม	29.568	224	0.201		
	รวม	29.911	227			

จากตารางที่ 4.14 จากผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ F-test ที่แสดงในตาราง เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $F = 1.043$, Sig. = 0.355 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $F = 1.567$, Sig. = 0.212 จากผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEX) ค่า $F = 0.852$, Sig. = 0.429 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F-test ในทุกปัจจัย พบว่าค่า Sig. ในทุกปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในทุกด้าน ทั้งในเรื่องของความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.15 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประเภทบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df1	Df1	Sig.
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	Brown-Forsythe	1.127	1	25.527	0.340

จากการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ Brown-Forsythe ในการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า Brown-Forsythe $SS = 1.127$, $Df1 = 1$, $Sig. = 0.340$ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า $Sig.$ มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่าค่า $Sig. = 0.340$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับปัจจัยที่ทำการทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 1.6 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

H_1 : มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว

หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อ ค่า $Sig.$ ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.16 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.604	3	224	0.660
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.647	3	224	0.630
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	1.504	3	224	0.204
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.915	3	224	0.457

จากตารางที่ 4.16 จากตารางผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ Levene's Test ที่แสดงในตาราง เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า Levene Statistic = 0.604, Sig. = 0.660 จากผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า Levene Statistic = 0.647, Sig. = 0.624 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในปัจจุบันด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า Levene Statistic = 1.504, Sig. = 0.204 จากผลการวิเคราะห์ ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEX) ค่า Levene Statistic = 0.915, Sig. = 0.457 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

โดยสรุปผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's Test ในทุกปัจจัย พบว่าค่า Sig. ในทุกปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในเรื่องของความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม การมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.17 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.393	3	0.348	1.494	0.207
	ภายในกลุ่ม	33.808	224	0.233		
	รวม	35.202	227			
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.202	3	0.551	2.801	0.028
	ภายในกลุ่ม	28.506	224	0.197		
	รวม	30.708	227			
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.218	3	0.304	0.733	0.571
	ภายในกลุ่ม	60.262	224	0.416		
	รวม	61.48	227			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.31	3	0.327	1.66	0.163
	ภายในกลุ่ม	28.601	224			
	รวม	29.911				

จากตารางที่ 4.17 จากการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยสถิติ F-test ที่แสดงในตาราง เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $F = 1.494$, Sig. = 0.207 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านการมีเป้าหมายในการที่จะทุ่มชนทการงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $F = 2.801$, Sig. = 0.028 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $F = 0.610$, Sig. = 0.609 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งบ่งบอกว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความแปรปรวนระหว่างกลุ่มในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม (EdPEX) ค่า $F = 1.66$, Sig. = 0.163 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มในด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ F-test ในทุกปัจจัย พบว่าค่า Sig. ในหลายปัจจัยมากกว่า 0.05 ยกเว้นด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งมีค่า Sig. = 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในความแปรปรวนระหว่าง

กลุ่มในด้านนี้ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่ม

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยใช้สถิติ LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		4.14	4.26	4.36	4.55	4.37
ต่ำกว่า 20,000 บาท	4.14	-	-0.119 (0.187)	0.130 (0.097)	-0.411* (0.007)	-0.234* (0.037)
20,001 - 30,000 บาท	4.26			-0.098 (0.479)	-0.291 (0.067)	-0.114 (0.345)
30,001 - 40,000 บาท	4.36				-0.193 (0.295)	-0.016 (0.918)
40,001 - 50,000 บาท	4.55					0.177 (0.301)
50,001 บาท ขึ้นไป	4.37					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันและความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาทอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยความผูกพันของกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทอยู่ที่ 4.14 ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.55) และกลุ่มที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.37) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีรายได้สูงมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่า ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท มีระดับความผูกพันใกล้เคียงกับกลุ่มรายได้อื่น ๆ และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มรายได้อื่น ๆ สรุปได้ว่าความแตกต่างด้านรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มที่มีรายได้สูงมีความเต็มใจในการมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่า ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยด้านความมั่นคงทางการเงินและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ
ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็ม
ใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
มีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความสำเร็จของงาน) ที่มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความสำเร็จของงาน) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความสำเร็จของงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง
สองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0)
และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ
(ด้านความสำเร็จของงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความสำเร็จของงาน)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	0.549**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.213**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.638**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.575	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการ
จูงใจด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) พบผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.549$, Sig. = 0.000
ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
ระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ผล
การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ปานกลางและส่งผล
สำคัญต่อความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
ค่า $r = 0.434$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและ
เป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ
ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อการ
มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในระดับปานกลาง

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.450$, Sig. = 0.000
ซึ่งมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
ระหว่างความต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน
ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสำคัญต่อการสร้างความ
ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.575$, Sig. = 0.000
ซึ่งมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
ระหว่างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ผลการ
วิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพัน
ต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ปานกลางใน
ทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในงานมีผลต่อการเสริมสร้างความ
เชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการจูงใจ (ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ)
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทาง
เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ) ไม่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตาม
แนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ) มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตาม
แนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ (ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยการจูงใจ (ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.466**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.133**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.450**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.429**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านการยกย่องชื่นชมหรือการยอมรับ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.466$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยการยกย่องชื่นชมหรือการยอมรับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การยกย่องชื่นชมหรือการยอมรับมีผลอย่างสำคัญต่อความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 0.133$, Sig. = 0.000 ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยการยกย่องชื่นชมหรือการยอมรับ

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.450$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยการยกย่องชื่นชมหรือการยอมรับผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการยกย่องชื่นชมหรือการยอมรับมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.429$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยการยกย่องชื่นชมหรือการยอมรับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยการยกย่องชื่นชมหรือการยอมรับมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการยกย่องชื่นชมหรือการยอมรับมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในหลายด้าน ยกเว้นในด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรที่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยการจูงใจ (ด้านลักษณะของงาน) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านลักษณะของงาน) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านลักษณะของงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ
(ด้านลักษณะของงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยการจูงใจ (ด้านลักษณะของงาน)			
	f	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	0.508**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.367**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.676**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.631**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะของงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) พบผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $f = 0.508$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะของงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $f = 0.367$, Sig. = 0.104 ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะของงาน

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $f = 0.676$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะของงาน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลอย่างมากต่อความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $f = 0.631$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความ

ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะของงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าลักษณะของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ปานกลางถึงสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและ ความต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง

สมมติฐานข้อที่ 2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความรับผิดชอบ) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความรับผิดชอบ) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความรับผิดชอบ) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ (ด้านความรับผิดชอบ) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความรับผิดชอบ)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	0.601**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.372**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร	0.707**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.681**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการ
จูงใจด้านความรับผิดชอบของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์
คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) พบผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.601$, Sig. = 0.000
ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
ระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบ ผลการ
วิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นใน
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
ค่า $r = 0.372$, Sig. = 0.000 ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05
แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อ
องค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบ

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.707$, Sig. = 0.000 ซึ่งมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความ
ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์
ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบมีบทบาทสำคัญในการสร้างความต้องการที่จะเป็นสมาชิก
ขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.681$, Sig. = 0.000 ซึ่งมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความ
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการจูง
ใจด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพัน
ต่อองค์กรในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานและความ
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แสดงให้เห็นว่าความรับผิดชอบในงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้าง
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน)
ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) ไม่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทาง
เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจ (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยการจูงใจ (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	0.556**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	2.11**	0.104	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร	0.596**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.557**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.556$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานส่งผลสำคัญต่อการเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 2.11$, Sig. = 0.104 ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.596$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีผลสำคัญต่อการสร้างความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.557$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีความสัมพันธ์ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในหลายด้าน ยกเว้นด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรที่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA)

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0)

และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	0.538**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.649**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร	0.621**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.0710**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) พบผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.538$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 0.621$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญอย่างมากในการเสริมสร้างความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.621$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.710$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ปานกลางถึงสูงในทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งในเรื่องของการเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันโดยรวม

สมมติฐานข้อที่ 3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	0.538**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.649**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.621**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตาม แนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.710*	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) พบผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.538$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 0.649$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญอย่างมากในการเสริมสร้างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.621$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.710$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ปานกลางถึงสูงในทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งในเรื่องของการเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันโดยรวม

สมมติฐานข้อที่ 3.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	0.630**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.484**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.823**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.784**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.630$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 0.604$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.823$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.784$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์สูงถึงสูงมากกับทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันโดยรวม

สมมติฐานข้อที่ 3.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	0.609**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.442**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร	0.752**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.729**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้:

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.609$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 0.442$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผลการ

วิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.752$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงระหว่างความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.729$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สรุปผลการทดสอบจากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์สูงในหลายด้านของความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สมมติฐานข้อที่ 3.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านประสิทธิภาพการทำงาน) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านประสิทธิภาพการทำงาน) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านประสิทธิภาพการทำงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านประสิทธิภาพการทำงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านประสิทธิภาพการทำงาน)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	0.591**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.420**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร	0.692**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.686**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.591$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 0.420$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงระหว่างความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.602$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญต่อความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.686$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและความผูกพันโดยรวม แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3.6 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการฝึกอบรม) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการฝึกอบรม) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการฝึกอบรม) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการฝึกอบรม) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการฝึกอบรม)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	0.667**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.552**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร	0.817**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.818**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.667$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 0.552$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.817$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงมากระหว่างความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.818$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงมากระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร

จากการวิเคราะห์พบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์สูงถึงสูงมากกับทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรและความผูกพันโดยรวม แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3.7 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความมั่นคงในการทำงาน) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความมั่นคงในการทำงาน) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความมั่นคงในการทำงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0)

และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความมั่นคงในการทำงาน) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านความมั่นคงในการทำงาน)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	0.661**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.324**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.746**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.705**	0.000	สูง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.661$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 0.324$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ต่ำระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์ที่พบเป็นเพียงในระดับต่ำ

3. ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า $r = 0.746$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงระหว่างความต้องการการมีส่วนร่วมในการ

ทำงานขององค์กรกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.705$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3.8 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

H_1 : ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน (ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร)			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	0.532**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	0.367**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	0.564**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (โดยรวม)	0.586**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ผลการวิเคราะห์พบ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่า $r = 0.661$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ค่า $r = 0.324$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ต่ำระหว่างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสำคัญในการเสริมสร้างการมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร แม้ว่าความสัมพันธ์จะพบในระดับต่ำ

3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร ค่า $r = 0.746$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงระหว่างความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร

4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ค่า $r = 0.705$, Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์สูงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกันจะที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ลักษณะด้านประชากร	ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อ องค์กร	ด้านความต้องการที่จะเป็น สมาชิกขององค์กร	โดยรวม	สถิติที่ใช้
1.1 เพศ	✓	✗	✓	✗	Independent Sample t-test
1.2 อายุ	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA
1.3 ระดับการศึกษา	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA
1.4 สายงานที่ปฏิบัติงาน	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA
1.5 ประเภทบุคลากร	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA
1.6 ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA
1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✗	✓	✗	✗	One-Way ANOVA

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน (H_0)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน (H_1)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยการจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx)

ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ตามแนวทาง เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) (โดยรวม)	ปัจจัยการจูงใจ						สถิติที่ใช้
	ด้านความสำราญของงาน	ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	ด้านลักษณะของงาน	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	โดยรวม	
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
โดยรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน (H_0)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน (H_1)

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) (โดยรวม)	ปัจจัยการจูงใจ								สถิติที่ใช้
	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	ด้านการฝึกอบรม	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
โดยรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)” เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

5.1 สรุปผลการวิจัย

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ จากการใช้ Independent t-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิงพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งสองกลุ่ม โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ 4.05 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ค่า Sig. = 0.607 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของเพศไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บุคลากรเพศชายและเพศหญิงต่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงกัน

อายุ จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One-Way ANOVA เพื่อศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรตามช่วงอายุของบุคลากร พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยความผูกพันของกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี คือ 4.12

กลุ่มอายุ 31-40 ปี คือ 4.10 กลุ่มอายุ 41-50 ปี คือ 4.08 และกลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปี คือ 4.05 โดยค่า Sig. = 0.441 ซึ่งแสดงว่าความแตกต่างในช่วงอายุของบุคลากรไม่ได้ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรตามระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ 4.08 ในขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ค่า Sig. = 0.598 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

สายงานที่ปฏิบัติงาน เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรในสายงานวิชาการและสายสนับสนุน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สายงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ 4.11 ในขณะที่สายสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 โดยค่า Sig. = 0.510 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

ประเภทบุคลากร จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรตามประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรในประเภทต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานพิเศษเงินรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการอยู่ที่ 4.10 พนักงานมหาวิทยาลัย 4.07 และพนักงานพิเศษเงินรายได้ 4.05 ค่า Sig. = 0.689 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างประเภทของบุคลากรที่ต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ 4.06 กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.07 และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.08 โดยค่า Sig. = 0.675 แสดงให้เห็นว่าระดับรายได้ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทุกตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ที่ 4.32 (S.D. = 0.697) ซึ่งถือเป็นคะแนนที่สูงที่สุดในบรรดาปัจจัยการจูงใจ การที่บุคลากรสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และการบรรลุเป้าหมายของงานมีผลสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

การที่บุคลากรสามารถวางแผนและแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน

ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านการยกย่องนับถือและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 (S.D. = 0.802) บุคลากรรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับในความสามารถและความคิดเห็นของตนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน โดยเฉพาะการที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและไว้วางใจในความสามารถของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ด้านลักษณะของงาน ในด้านลักษณะของงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 (S.D. = 0.828) บุคลากรรู้สึกว่าคุณลักษณะงานที่ตนทำมีความท้าทายและตรงกับทักษะความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ บุคลากรยังเห็นว่าตนมีโอกาสในการคิดริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม บุคลากรบางส่วนรู้สึกว่าปริมาณงานที่ทำอยู่อาจมากเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน ดังนั้น การจัดการภาระงานที่สมดุลและเหมาะสมจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยด้านความรับผิดชอบของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 (S.D. = 0.802) ซึ่งเป็นด้านที่บุคลากรรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมาก บุคลากรรายงานว่า การได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ช่วยให้พวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น การที่บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจทำให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นปัจจัยที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 (S.D. = 0.975) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนรู้สึกว่าระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในองค์กรยังขาดความเป็นธรรมและโปร่งใส และบางครั้งการเลื่อนตำแหน่งอาจไม่เป็นไปตามความสามารถจริงของบุคลากร การขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานทำให้ความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้มีแนวโน้มที่จะต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสในการพัฒนาตำแหน่งและสร้างระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม

โดยรวมแล้ว ปัจจัยการจูงใจทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.13 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับสูงกับปัจจัยการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงาน การยอมรับจากผู้อื่น และการรับผิดชอบในงาน แต่ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานยังคงเป็นจุดที่ต้องการการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขามีโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)" ผลการวิจัยในแต่ละด้านของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 (S.D. = 1.043) บุคลากรแสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบในงาน แต่อย่างไรก็ตาม บางส่วนรู้สึกว่าการปรับขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอาจยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง สิ่งนี้แสดงถึงความต้องการของบุคลากรในการได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและการเติบโตในตำแหน่งงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 (S.D. = 0.921) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ความสะอาดในการเดินทาง สภาพความปลอดภัย และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากขึ้น สิ่งแวดล้อมที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน แต่ยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้รับการประเมินในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 (S.D. = 0.955) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรรู้สึกสามารถขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังได้รับการประเมินว่ามีความเป็นกันเอง สร้างกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน และสามารถพึ่งพาได้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีผลสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานและรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุดในกลุ่มปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 (S.D. = 0.824) บุคลากรให้ความสำคัญกับการได้รับความไว้วางใจและการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกับทีมที่ดีและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงานยังช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานและสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงานได้รับการประเมินในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 (S.D. = 0.977) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่สามารถนำประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรยังได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ อย่างไรก็ตาม บุคลากรบางส่วนยังคงรู้สึกว่าประสิทธิภาพการทำงานในอดีตอาจไม่เพียงพอในบางสถานการณ์ ซึ่งส่งผลให้ความมั่นใจในงานลดลงบ้าง

ด้านการฝึกอบรม บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านการฝึกอบรมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 (S.D. = 0.927) ผลการวิจัยพบว่าองค์กรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการ

ฝึกอบรมที่ตรงกับลักษณะงานปัจจุบันของบุคลากรยังมีผลในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน การประเมินหลังการฝึกอบรมที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรสามารถประเมินพัฒนาการของตนเองได้ ซึ่งเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานได้รับการประเมินในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 (S.D. = 0.925) บุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคงเพียงพอที่จะสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาว อย่างไรก็ตาม บุคลากรบางส่วนยังคงมีข้อกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเฉพาะในด้านตำแหน่งงานและนโยบายขององค์กร ดังนั้น การสื่อสารและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายและอนาคตขององค์กรจะช่วยให้พวกเขารู้สึกมั่นคงและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 (S.D. = 0.810) บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะทางการพัฒนางานอย่างจริงจัง การที่บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการบริหารงานในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกด้าน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.03 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานยังคงเป็นปัจจัยที่ต้องการการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

5.2 อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ต้องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทาง EdPEX ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ได้มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งการอภิปรายผลสามารถแบ่งได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Allen and Meyer (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) 2) ความผูกพันเชิงการคงอยู่ (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ทั้งสามมิตินี้เน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะในมิติของความผูกพันเชิงอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติต่อองค์กร บุคลากรจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นและมองว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตน ไม่ว่าพวกเขาจะมีเพศ อายุ หรือการศึกษาที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปาลิตา ไทยวัชรามาศ (2565) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ หรือระดับ

การศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับการศึกษาที่บุคลากรรู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนจากองค์กร รู้สึกว่ามีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันและเชื่อมโยงกับองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ผลการวิจัยที่พบว่าเพศไม่ได้มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณ จริยะพร (2560) ซึ่งเน้นว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้มาจากความแตกต่างทางเพศ แต่เกิดจากการที่องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมความเติบโตและการพัฒนาของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรทุกเพศมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานโยบายองค์กรยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญในองค์กร ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาและสายงานที่ปฏิบัติงาน ไม่ได้มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยด้านความรู้สึกและความเชื่อมั่นที่บุคลากรมีต่อองค์กร มากกว่าปัจจัยทางวิชาการหรือทักษะเฉพาะทาง บุคลากรทุกระดับการศึกษาและสายงานต่างมีโอกาสที่จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เท่าเทียมกันหากพวกเขารู้สึกว่ามีบทบาทและความสำคัญในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นสายงานวิชาการหรือสายงานสนับสนุน นอกจากนี้ การที่ประเภทของบุคลากรและระยะเวลาการทำงานไม่ได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า องค์กรได้มีการจัดการที่ดีในการดูแลบุคลากรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานพิเศษ ต่างก็รู้สึกว่าเขาได้รับการดูแล และการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน บุคลากรที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานานหรือเพิ่งเริ่มต้นทำงานก็มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เท่าเทียมกันหากพวกเขารู้สึกว่าองค์กรมีระบบการสนับสนุนที่เหมาะสมและให้โอกาสในการเติบโต ในด้านของ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจสะท้อนให้เห็นว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนทางการเงินเพียงอย่างเดียว บุคลากรมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรหากพวกเขารู้สึกว่ามีความหมายและคุณค่าในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสในการพัฒนาตนเองในองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความผูกพันมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ผลการวิจัยสามารถอธิบายได้โดยใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากบทที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร โดยผลการวิจัยสามารถแบ่งอธิบายตามปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยพบว่าความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงความสำเร็จในงาน (Achievement) ว่าเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น โดยบุคลากรที่รู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในงานจะมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การได้รับความสำเร็จจากงานยังเป็นการยืนยันว่าบุคลากรมีศักยภาพและได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่าการยกย่องนับถือหรือการยอมรับเป็นอีกปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่กล่าวถึงการได้รับการยอมรับ (Recognition) ว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การที่บุคลากรได้รับการยอมรับในความสามารถและผลงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การยอมรับนี้ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะของงานที่บุคลากรปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดของบุคลากร การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ตนชื่นชอบและมีความสามารถในการจัดการกับงานได้นั้น สร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวว่าลักษณะของงานที่น่าสนใจและมีความท้าทายสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความรับผิดชอบในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่รู้สึกว่าคุณค่าตนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตัดสินใจในงานได้อย่างอิสระ จะมีความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่ระบุว่างานที่บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานและมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานนั้นเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แม้ผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีผลกระทบในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่เห็นว่าองค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความสามารถ การสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ซึ่งมองว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

สรุปการอภิปรายผลในวัตถุประสงค์ที่ 2 การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivators) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และสร้างความพึงพอใจ รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทาง EdPEx ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม ความมั่นคงในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ต่างมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน โดยการอภิปรายผลการวิจัยสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับทฤษฎี การจูงใจของ Maslow (1943) ซึ่ง

ได้กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น ความต้องการทางสรีระและความปลอดภัย ซึ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ เมื่อบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม พวกเขาจะมีความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1959) โดย Herzberg ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับทฤษฎี Leader-Member Exchange (LMX) ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในองค์กร หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา พวกเขาจะมีความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุนและมีบทบาทสำคัญในองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลกระทบสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎี Social Support Theory ซึ่งเน้นว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Learning Organization ของ Senge (1990) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้ดี เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้น พวกเขาจะรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

ด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Human Capital Theory (Becker, 1964) ที่กล่าวว่าการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากร ทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของ Alderfer (1972) โดยเน้นว่าความต้องการด้านความมั่นคงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หากบุคลากรรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานและอนาคตของตนในองค์กร พวกเขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Vroom (1964) ที่ระบุว่า การที่

บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการบริหารจะทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนมีบทบาทสำคัญในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในองค์กรนั้น ๆ

สรุปการอภิปรายผลในวัตถุประสงค์ที่ 3 การศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การฝึกอบรม ความมั่นคงในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจและการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ศึกษาเชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ หรือระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาวิเคราะห์เจาะลึกในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ หรือช่วงอายุที่หลากหลายกว่า เพื่อหาความแตกต่างในเชิงลึกที่อาจไม่ชัดเจนในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในระดับสูงสุดควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้น เช่น การยกย่องและการยอมรับ การให้ผลตอบแทน หรือการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพื่อเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถกระตุ้นความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษานี้ควรขยายขอบเขตไปถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

4) วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังไม่เพียงพอที่จะสร้างผลกระทบในระยะยาว ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรในเชิงลึก เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติหรือการฝึกอบรมต่อเนื่อง เพื่อสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนต่อองค์กร

5) การวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายและการบริหารควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้นำหรือการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและรักษาความผูกพันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย

1) การปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร การปรับปรุง

นโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน ควรสร้างกลไกในการประเมินค่าตอบแทนให้ตรงกับความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพึงพอใจและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร นโยบายในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานควรเน้นการสร้างสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การพัฒนาเทคโนโลยีหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความพร้อมในการทำงาน นอกจากนี้ นโยบายการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรยังช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

3) ส่งเสริมนโยบายการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการเพิ่มทักษะ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร นโยบายในการสนับสนุนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ การเรียนรู้ต่อเนื่อง และการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสายงานของบุคลากรควรถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากร ควรมีการกำหนดเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนให้บุคลากรเห็นถึงโอกาสในการเติบโตในองค์กร นโยบายนี้จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4) นโยบายการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ควรมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความผูกพันต่อองค์กร การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรจะเป็นวิธีที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นทีมและลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้

5) นโยบายการส่งเสริมความมั่นคงในตำแหน่งงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารการสร้างความมั่นคงในตำแหน่งงานเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร นโยบายที่ชัดเจนในการประกันความมั่นคงของบุคลากร เช่น การประเมินผลงานอย่างยุติธรรม การวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว และการจัดการความเสี่ยงในการจ้างงาน ควรได้รับการพิจารณา นอกจากนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหารจะช่วยให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กร นโยบายนี้จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว และช่วยเพิ่มความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
จตุรภัทร ประทุม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จวีร์ วรรณเจริญกุล. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน
แผ่นดิน**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน
(ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).**
- ณัฐวุฒิ ธนาคุณ. (2561). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ :
กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี).
- ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การและ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโรเลต ในเขตกรุงเทพมหานคร.
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี).**
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่าน
โครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.
(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก).**
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสงขลา**. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ธัญชนก ทิมกระจ่าง. (2559). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์การ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจ
ลาออกของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ในจังหวัดชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธีรภพ นาคจุ. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปกรณเกียรติ นิจุสุข. (2566). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว**. (ค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้านท่าอากาศยาน Generation Y**. (สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต,วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไດกิ้น อินดัสทรีส์
ประเทศไทย (จำกัด)**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปาลิตา ไทยวัชรามาศ. (2565). ความผูกพันต่อองค์กร: บทบาทของการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในองค์กร. วารสารการวิจัยการบริหารจัดการ, 10(2), 45-60.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2562). 2-Factor Theory [Frederick Herzberg]. สืบค้นจาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzber/>
- พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์ส จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2567). สถิติบุคลากร. กองบริหารงานบุคคล.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ริญญาภัทร์ พลสิษฐ์กุลเวช. (2560). แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 4(2), 89-104.
- สุวรรณี จริยะพร. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรที่เท่าเทียมในทุกเพศจากการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ
- สัมมา รณธัญ. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2563). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2563.ระยอง:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.
- สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2565). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX). สืบค้นจาก https://www.eqa.rmutt.ac.th/?page_id=841.
- สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2567). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX). สืบค้นจาก https://www.eqa.rmutt.ac.th/?page_id=850.
- สุวรรณี จริยะพร. (2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข. วารสารสมาคมวิจัย, 14(1), 89-109.
- สมณทิรา นิยมะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

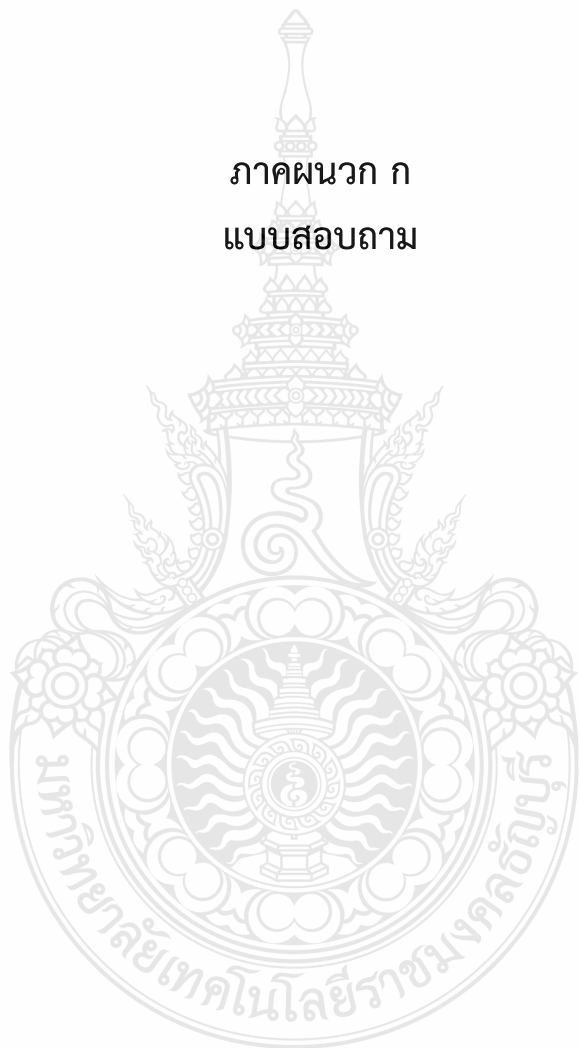
- เสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ. (2567). การประชุมสัมมนา เรื่อง **เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)** ฉบับ 2567-2570. สืบค้นจาก <https://dentistry.kku.ac.th>.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. **Journal of Roi Kaensarn Academi** 4(1),32-46.
- Ahad, R., Roslan, S., Mohamad, M. H., & Alias, N. A. (2021). Work attitude, organizational commitment, and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. **International Journal of Learning, Teaching and Educational Research**, 20(4),1-15.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1977). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. **Journal of Applied Psychology**, 69(3), 372-378.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings**. New York: Free Press.
- Becker, G. S. (1964). **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. Chicago :University of Chicago Press.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, I. G. A. A. O., Riana, I. G., & Widiartini, N. W. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. **International Journal of Scientific and Research Publications**, 8(12), 270-278.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. **Journal of Business and Management**, 12(3), 45-58.
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1991). **Organizational Behavior**. Chicago : The Dryden Press.
- Richard E. Walton (1973). **Quality of Working Life: What is it?**. Retrieved from <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 46-56.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York: Doubleday.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรโครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับเพื่อนำไปใช้ในทางวิชาการนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน/หน่วยงานของท่านแต่ประการใด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยคำถาม รวม 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ จำนวน 16 ข้อ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) จำนวน 9 ข้อ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้ (แบบสอบถามมีทั้งหมด 7 หน้า)

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความร่วมมือในการสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้

ด้วยความนับถือ
นางสาวพรรัชล กัดอ่ำ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() มากกว่า 51 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. สายงานที่ปฏิบัติงาน

() สายวิชาการ

() สายสนับสนุน

5. ประเภทบุคลากร

() ข้าราชการ

() พนักงานมหาวิทยาลัย

() พนักงานราชการ

() ลูกจ้างประจำ

() พนักงานพิเศษเงินรายได้

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่า 20,000 บาท

() 20,001 - 30,000 บาท

() 30,001 - 40,000 บาท

() 40,001 - 50,000 บาท

() 50,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ ตามทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอิร์ชเบอร์เกอร์

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ

(เลือกเพียง 1 คำตอบ) 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยการจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
2	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
3	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ						
4	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง					
5	ท่านมีโอกาสนในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่					
6	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านลักษณะของงาน						
7	ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้สึกรับรู้ความสามารถของท่าน					
8	ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของท่าน					
9	งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณมากเกินไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน					
10	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
ด้านความรับผิดชอบ						
11	งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
12	ท่านมีความกระตือรือร้นในการติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ดีที่สุด					
13	ท่านมีอำนาจตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
14	ระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร มีความเป็นธรรมและโปร่งใส					
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส					
16	ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ยากเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ (เลือกเพียง 1 คำตอบ) 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ						
17	เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน					
18	ท่านมีความพึงพอใจกับการขึ้นเงินเดือนขององค์กร เพื่อเป็นไปตามนโยบายและผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร					
19	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานว่ามีความเหมาะสมแล้ว					
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
20	หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ปลอดภัยและสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน					
21	บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงานของท่าน					
22	สภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
23	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ท่านทำงานนี้มีความมั่นคงและปลอดภัย					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
24	ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างเต็มที่					
25	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความสนับสนุนและเป็นกันเอง สามารถพึ่งพาได้					

ลำดับที่	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับท่าน อยู่เสมอ					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
27	ท่านได้รับการยอมรับและการไว้วางใจกับเพื่อร่วมงาน เป็นอย่างดี					
28	เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					
29	งานของท่านเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์ที่คุ้นเคยกับ เพื่อนร่วมงาน					
ด้านประสิทธิภาพการทำงาน						
30	ท่านได้นำประสบการณ์ของท่านมาใช้ในการทำงานอย่าง เต็มที่					
31	ท่านมักจะประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน แต่ท่านสามารถ แก้ไขปัญหาได้เสมอ					
32	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความรู้และความสามารถ					
ด้านการฝึกอบรม						
33	มทร.ธัญบุรี สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงาน					
34	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน					
35	หน่วยงานมีการวัดหรือประเมินมาตรฐานหลังจากได้รับ การฝึกอบรม					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
36	ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของ มทร.ธัญบุรี ใน ปัจจุบัน					
37	ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งการงานของท่านทำอยู่มีความ มั่นคง					
38	การทำงานที่ มทร.ธัญบุรี ทำให้ท่านได้รับความมั่นคงใน อาชีพมากกว่าที่อื่น					

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร						
39	มทร.ธัญบุรี มีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน					
40	นโยบายของ มทร.ธัญบุรี ท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
41	มีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อดี – ข้อเสียจากการบริหารงานภายใน มทร.ธัญบุรี					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ (เลือกเพียง 1 คำตอบ) 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
42	ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
43	ท่านคิดว่าการทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
44	การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี					
ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร						
45	ท่านสามารถลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อร้องเรียน ความขัดแย้ง และข้อเสนอแนะจากลูกค้าที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
46	ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถรวมทั้งงานนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
47	ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร						
48	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุและผล					
49	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในเรื่องที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน					
50	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					

ภาคผนวก ข
การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)



การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญประเมิน			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ปัจจัยการจูงใจ						
ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	1	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด	2	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3	+1	+1	+1	1	ผ่าน
เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมี ความสามารถในการปฏิบัติงานและ เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้ การดำเนินงานต่าง ๆ ของ หน่วยงานสำเร็จลุล่วง	4	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านมีโอกาสในการเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานใน หน่วยงานอย่างเต็มที่	5	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	6	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ตรงกับความรู้สึกความสามารถของ ท่าน	7	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงาน เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของ ท่าน	8	+1	+1	+1	1	ผ่าน
งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณมาก เกินไปเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มี ลักษณะใกล้เคียงกัน	9	+1	+1	+1	1	ผ่าน
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงาน ที่ท้าทายความสามารถ	10	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญประเมิน			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
งานของท่านระบุหน้าที่ความ รับผิดชอบชัดเจน	11	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านมีความกระตือรือร้นในการ ติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ดี ที่สุด	12	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านมีอำนาจตัดสินใจกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	13	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ระบบการพิจารณาการเลื่อน ตำแหน่งขององค์กร มีความเป็น ธรรมและโปร่งใส	14	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุน ท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมี โอกาส	15	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งของ ท่านเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ยากเมื่อ เทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ	16	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน						
เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ ท่านได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับ ตำแหน่งและความรับผิดชอบของ ท่าน	1	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านมีความพึงพอใจกับการขึ้น เงินเดือนขององค์กร เพื่อเป็นไปตาม นโยบายและผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้มีความภาคภูมิใจในการ ทำงานกับองค์กร	2	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการ อื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานว่ามี ความเหมาะสมแล้ว	3	+1	+1	+1	1	ผ่าน
หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ ปลอดภัยและสะดวกต่อการเดินทาง มาทำงาน	4	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญประเมิน			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ ทำงานส่งเสริมการทำงานของท่าน	5	+1	+1	+1	1	ผ่าน
สภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการ ทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	6	+1	+1	+1	1	ผ่าน
อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ท่านทำ งานมีความมั่นคงและปลอดภัย	7	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของ ท่านได้อย่างเต็มที่	8	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของของท่าน ได้ให้ความสนทนสนม และเป็นกันเอง สามารถพึ่งพาได้	9	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ในการ ปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ	10	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านได้รับการยอมรับและการ ไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	11	+1	+1	+1	1	ผ่าน
เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความ ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	12	+1	+1	+1	1	ผ่าน
งานของท่านเปิดโอกาสให้สร้าง ความสัมพันธ์ที่คุ้นเคยกับเพื่อน ร่วมงาน	13	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านได้นำประสบการณ์ของท่านมา ใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่	14	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านมักจะประสบปัญหาขณะ ปฏิบัติงาน แต่ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาได้เสมอ	15	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสบการณ์ ด้านทักษะ ความรู้และ ความสามารถ	16	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญประเมิน			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
มทร.ธัญบุรี สนับสนุนให้มีการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และ ความสามารถในการทำงาน	17	+1	+1	+1	1	ผ่าน
หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมตรง กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	18	+1	+1	+1	1	ผ่าน
หน่วยงานมีการวัดหรือประเมิน มาตรฐานหลังจากได้รับการ ฝึกอบรม	19	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงของ มทร.ธัญบุรี ในปัจจุบัน	20	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งการงานของ ที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	21	+1	+1	+1	1	ผ่าน
การทำงานที่ มทร.ธัญบุรีทำให้ท่าน ได้รับความมั่นคงในอาชีพมากกว่าที่ อื่น	22	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มทร.ธัญบุรี มีนโยบายที่แน่นอนและ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	23	+1	+1	+1	1	ผ่าน
นโยบายของ มทร.ธัญบุรี ท่าน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	24	+1	+1	+1	1	ผ่าน
มีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อดี – ข้อเสียจากการบริหารงานภายใน มทร.ธัญบุรี	25	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ความผูกพันต่อองค์กร						
ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร อย่างสม่ำเสมอ	1	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านคิดว่าการทำงานที่มหาวิทยาลัย นี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ เหมาะสม	2	+1	+1	+1	1	ผ่าน
การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมี ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ขององค์กรเป็นอย่างดี	3	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญประเมิน			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ท่านสามารถลำดับความสำคัญของ ปัญหาที่เกิดขึ้นและจัดการกับข้อ ร้องเรียน ความขัดแย้ง และ ข้อเสนอแนะที่มีความหลากหลายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งงานนอกเหนือความ รับผิดชอบของท่าน	5	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร อย่างสม่ำเสมอ	6	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาพิจารณาประกอบ ความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุ และผล	7	0	+1	+1	0.67	ผ่าน
ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด เห็น หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรง ประเด็นทั้งในเรื่องที่เห็นด้วยและไม่ เห็นด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ในการ ทำงาน	8	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	9	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางสาวพรรัชชล กลัดอ่ำ

วัน เดือน ปีเกิด

9 กันยายน 2534

การศึกษา

ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจุบัน บุคลากรปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เบอร์โทรศัพท์

090 107 9910

อีเมล

pansachon_k@mutt.ac.th

