

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Achievement Motivation Affecting Supporting Staff's Performance and
Retention: A Case of Rajamangala University of Technology Thanyaburi

นันทวดี อุ่นละมัย¹, ดร. กฤษดา เขียววัฒนสุข
Nantawadee Unlamai¹, Dr. Krisada Chienwatanasuk
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Rajamangala University of Technology Thanyaburi
E-mail: nantawadee@rmutt.ac.th¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับผลการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis แบบ All enter

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย ($\beta = 0.554$) การเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ($\beta = 0.190$) และการไม่หวังค่าตอบแทน ($\beta = 0.133$) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในขณะที่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ($\beta = 0.503$) และการไม่หวังค่าตอบแทน ($\beta = 0.309$) ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน, การคงอยู่ในองค์กร, พนักงานมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Abstract

This article aimed 1) to study level of achievement motivation, level of employee performance and level of employee's needs 2) to study the effect of achievement motivation on employee performance and 3) to study the effect of achievement motivation on employee retention of supporting university staff working at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. To be quantitative research. The samples of this study was of 262 to support university staff working at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The tool of research were questionnaires. Data was consisted of descriptive analysis including frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics as well as independent sample t-test, One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis with all enter method.

The results were found that the different gender, age, working period and working performance influences employee performance. In addition, achievement motivation in terms of need for goal achievement ($\beta = 0.554$), need for social acceptance ($\beta = 0.190$) and need for non-compensation ($\beta = 0.133$) influenced employee performance of supporting university staff. Meanwhile, achievement motivation in terms of need for social acceptance ($\beta = 0.503$) and need for non-compensation ($\beta =$

0.309) influenced employee retention of supporting university staff with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: Achievement Motivation, Employee Performance, Employee Retention, University Staff, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Received: 2019-09-12

Revised: 2019-11-9

Accepted: 2019-12-14

บทนำ

ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย มีความพยายามในการพัฒนาและปรับตัวเพื่อรองรับกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น สถาบันอุดมศึกษาแสวงหาเอกลักษณ์ด้านคุณภาพและความแตกต่าง สภาพการแข่งขันด้านการศึกษาที่รุนแรงขึ้น ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษามีทรัพยากรที่จำกัด อีกทั้งผู้เรียนมีความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และผู้เรียนมีโอกาเลือกสถาบันอุดมศึกษาได้มากขึ้น ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาต่างพยายามพัฒนาตนเองให้แข่งขันได้ ด้วยเหตุนี้สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนศูนย์กลางทางปัญญาของสังคมจึงต้องค้นหาเอกลักษณ์เฉพาะที่ถนัด ทำได้ดี มีความเชี่ยวชาญ และมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อทุ่มทรัพยากรในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนาบุคลากรที่เป็นจุดเด่นนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2558)

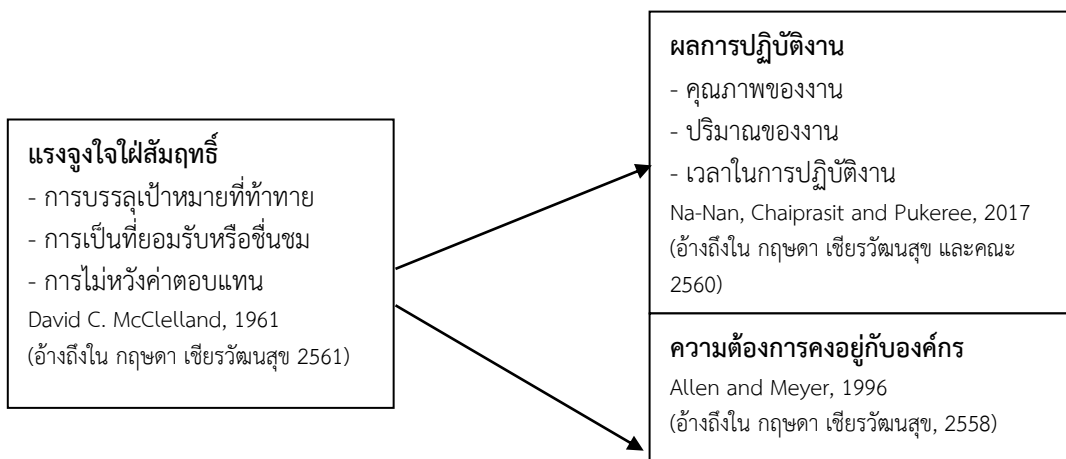
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีภารกิจได้แก่ งานจัดการศึกษา งานวิจัย งานบริการทางวิชาการแก่สังคม และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีการจำแนกดังนี้ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทในการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ บุคลากรทั้งสองประเภทถือได้ว่า มีความสำคัญกับระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถขาดบุคลากรประเภทใดประเภทหนึ่งไปได้

(พรพรรณทิพย์ รุ่งเรืองศรี และคณะ, 2558, หน้า 105) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ถือเป็นบุคคลของมหาวิทยาลัย นอกจากจะสนับสนุนภารกิจทางวิชาการแล้ว ยังมีภารกิจหลักในการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานมีคุณภาพและความถูกต้อง ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่าย ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติโดยการเลือกใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เหมาะสม นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรด้วย บุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามในการปฏิบัติงาน อีกทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและเกิดความรักและผูกพันในองค์กรและทำงานในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมหาวิทยาลัยต้องการที่จะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำงานได้อย่างมีความสุข และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดความยึดมั่นผูกพัน จงรักภักดี และมีความต้องการคงอยู่เพื่อทำงานกับมหาวิทยาลัยตลอดไป เนื่องจากผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีตามไปด้วย องค์กรที่สามารถทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากจะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร

(ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ, 2555, หน้า 13)

จากความสำคัญข้างต้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” เพื่อศึกษาว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในด้านใดบ้าง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในด้านใดบ้าง รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้มีประสิทธิภาพและคงอยู่กับมหาวิทยาลัย อีกทั้งสร้างความสามารถในการแข่งขันแก่สถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศต่อไป

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับผลการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

การทบทวนวรรณกรรม**แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีของ David C. McClelland, 1961 (อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2561) โดยมุ่งศึกษาเฉพาะ “ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: nAch)” บุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงมีความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่สูงและท้าทายความสามารถของตนเอง เป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการงานให้ดีกว่าคนอื่น มีความทะเยอทะยานจะทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จที่ตนเองมุ่งหวังตั้งใจไว้มากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่จะได้จากการทำงานนั้น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง มีคุณสมบัติ คือ 1) มีความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทายและสมเหตุสมผลโดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้สำเร็จ ควบคุมและรับผิดชอบผลงานของตนเอง กล่าวทำงานที่มีความเสี่ยงเพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง รวมถึงกล่าวทำงานที่มีแนวโน้มที่จะสำเร็จได้ยากหรือแทบจะเป็นไปไม่ได้สำหรับบุคคลอื่น 2) มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงจะชอบข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน ตรงไปตรงมาเพื่อตรวจสอบการทำงานของตนเอง ชอบที่จะได้เป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมเมื่อตนเองทำงานสำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย และ 3) ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินอาจไม่มีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง เพราะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากความสำเร็จนั้น ผลตอบแทนเป็นตัวเงินจึงไม่ใช่เป้าหมายสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น พักตร์พิมลสมบัติใหม่ (2558) ศึกษา แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อปัจจัย

แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในขณะที่ ธานี สีสด (2560) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่พยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีของ Na-Nan, Chaiprasit and Pukeree, 2017 (อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ, 2560) ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีการจำแนกแนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงานได้ 3 มิติ ดังนี้ 1) คุณภาพงาน (Job Quality) คุณภาพงานเป็นสิ่งสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานและการให้บริการขององค์กร คุณภาพงานนั้นเกี่ยวข้องกับการบรรลุเกณฑ์และมาตรฐานในเรื่องของการจัดซื้อ การผลิต การตรวจคุณภาพ การจัดส่งสินค้า และการให้บริการตามที่กำหนดไว้ คุณภาพงานสามารถใช้เป็นสิ่งที่ควบคุมกระบวนการและตัวกำหนดคุณภาพในบริบทของการควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบ การจัดสรรขององค์กรนั้นต้องวัดคุณภาพงานของบุคลากร เพราะคุณภาพงานจะสะท้อนความตั้งใจในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติของคุณภาพงานของสมรรถนะของบุคลากรเน้นไปที่การปลูกฝังความตระหนักในเรื่องความสำคัญของคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน หรือ การให้บริการให้เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคลากร 2) ปริมาณงาน (Job Quantity) คือหน่วยของผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากร เช่น ปริมาณของงาน ปริมาณของผลิตภัณฑ์ และยอดขาย การวัดปริมาณงานเป็นสิ่งสำคัญต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

เพราะปริมาณงานอันได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน สะท้อนความสามารถของบุคลากรในด้านร่างกาย และด้านจิตใจเพื่อเติมเต็มความรับผิดชอบของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น ปริมาณงานเป็นการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (Employee Job Performance: EJP) โดยตรงว่า บุคลากรทำงานได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ปริมาณงานเป็นเรื่องที่อยู่ธรรมชาติ เพราะการวัดปริมาณงานขึ้นอยู่กับผลหรือปริมาณงานที่เกิดจากบุคลากรตามวัตถุประสงค์ได้อย่างชัดเจน และ 3) เวลาปฏิบัติงาน (Job Time) คือ ปริมาณเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความยากของภารกิจ บุคลากรจะพึงพอใจกับเป้าหมายเรื่องเวลาปฏิบัติงานตรงเท่าที่งานที่ปฏิบัติสามารถทำได้ถูกต้องในเวลาสมเหตุสมผล และปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าไม่ใส่ใจในมิติด้านเวลา บุคลากรอาจจะอ้างได้ว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ดังนั้นมิติด้านเวลาปฏิบัติงานนั้น จึงเป็นตัวขับเคลื่อนและนำทางให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Na-Nan, Chaiprasit and Pukeree (2018) ให้ความหมายของ ผลการปฏิบัติงานว่า ผลการปฏิบัติงานคือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยสามารถพิจารณาแนวทางวัดผลการปฏิบัติงานได้ 3 มิติ ได้แก่ 1. คุณภาพของงาน (Work quality) โดยจะพิจารณาคุณภาพของงานที่มีความถูกต้อง เรียบร้อย ทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับงานนั้น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพจะได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กรด้วย 2. ปริมาณงาน (Work load) คือ จำนวนของผลการปฏิบัติงานที่ออกมา พิจารณาจาก อัตราความพึงพอใจ ปริมาณยอดขาย และ 3. ระยะเวลาที่กำหนด (due date) ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ ล่วงในระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับ

เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ จึงถือว่ามีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการที่ได้พยายามศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น สมบูรณ์ ไกรแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส” พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ในขณะที่ เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษดา เขียววัฒนสุข และ จุฑามาศ เจริญสุข, (2561) ศึกษา “บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการคงอยู่กับองค์กร

Allen and Meyer, 1996 (อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงฉาย และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2558) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่ต้องการคงอยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรจะเป็นอย่างไร เช่น มีความทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท มาทำงานสม่ำเสมอ มีเป้าหมายร่วมกับองค์กร Allen and Meyer ยังมีแนวคิดว่าการต้องการคงอยู่กับองค์กรนั้นต้องเกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันและความต้องการคงอยู่ในองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกยึดติดทางอารมณ์ที่มีต่อองค์กร ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มุ่งมั่น ทุ่มเทเต็มใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้กับองค์กร เพื่อให้ตนเองได้คงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป 2) ความผูกพันและความต้องการคงอยู่ในองค์กรด้านความ

ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) บุคลากร จะตระหนักว่าควรลงทุนหรือทุ่มเทกับองค์กรต่อไปหรือไม่ เนื่องจากเป็นความผูกพันที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคลากรให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากองค์กร แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมในเรื่องพฤติกรรมการทำงานกับองค์กรนั้น ๆ ต่อไป หรือ ในทางตรงกันข้ามเมื่อขาดความผูกพันก็จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในด้านความต่อเนื่องนั้นจึงมีความรู้สึกจำเป็นที่ต้องอยู่กับองค์กรต่อไป และ 3) ความผูกพันและความต้องการคงอยู่ในองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน 2) คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ขอบเขตของงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในหน้าที่ บทบาทในการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่ของบุคลากร ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมในการตัดสินใจ และ 4) ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวัง ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่บุคลากรมีต่อองค์กร การนึกถึงองค์กรหรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการคงอยู่ในองค์กร เช่น วรวิณี

ภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ ศรัณย์พิมพ์ทอง (2557) ศึกษา “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย” พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ มีประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 425 คน และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 262 ตัวอย่าง ซึ่งการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 262 ตัวอย่าง การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการคงอยู่ในองค์กร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน โดยผลการศึกษาพบค่า Conbach's Alpha เท่ากับ 0.843, 0.872 และ 0.790 ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Conbach's Alpha เท่ากับ 0.882, 0.796 และ 0.827 ตามลำดับ และสุดท้ายผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยด้านความต้องการคงอยู่ในองค์กร โดยผลการศึกษาพบค่า Conbach's Alpha เท่ากับ 0.946 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 หมายความว่าข้อคำถามชุดนี้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยตัวแปรจะต้องผ่านข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กล่าวคือ รูปแบบจะต้องไม่มีความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรอิสระต่อกันเกิน 0.08 ซึ่งพิจารณาจากการทดสอบความสัมพันธ์เพียร์สัน และ ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจาก Durbin-Watson ซึ่งจะต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 262 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีสามารถสรุปข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุดคือ คิดเป็นร้อยละ 76.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 คิดเป็นร้อยละ 43.1 มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 88.2 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 และส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 61.8

ผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่ในองค์กรพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่ในองค์กร

| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------|-----------|----------------------|------------------|
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | | | |
| - ด้านการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย | 4.13 | 0.48 | มาก |
| - ด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม | 3.87 | 0.64 | มาก |
| - ด้านการไม่หวังค่าตอบแทน | 3.75 | 0.75 | มาก |
| ผลการปฏิบัติงาน | | | |
| - ด้านคุณภาพของงาน | 4.03 | 0.47 | มาก |
| - ด้านปริมาณของงาน | 4.06 | 0.47 | มาก |
| - ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน | 4.07 | 0.50 | มาก |
| ความต้องการคงอยู่ในองค์กร | | | |
| - ความต้องการคงอยู่ในองค์กร | 4.02 | 0.65 | มาก |

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Pearson correlation Coefficient เพื่อทดสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรประกอบไปด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน และผลการปฏิบัติงานภาพรวม โดยผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.338 - 0.714 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.80 ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่อกัน

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานในภาพรวม

| ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.275 | .156 | | 8.171 | .000 |
| มุ่งความสำเร็จ | .488 | .046 | .554 | 10.660 | .000 |
| การได้รับการยอมรับ | .126 | .033 | .190 | 3.800 | .000 |
| ไม่หวังค่าตอบแทน | .075 | .026 | .133 | 2.870 | .004 |

R = 0.745; R Square = 0.556; Adjusted R Square = 0.551; S.E.E. = 0.28244,

F: 107.566; Sig. 0.000; Durbin-Watson = 1.982

ตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.745 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 55.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรทำนาย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในภาพรวม โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.275 + 0.488 (\text{มุ่งความสำเร็จ}) + 0.126 (\text{การได้รับการยอมรับ}) + 0.075 (\text{ไม่หวังค่าตอบแทน})$$

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการคงอยู่ในองค์กร

| ความต้องการคงอยู่ในองค์กร | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .945 | .266 | | 3.556 | .000 |
| มุ่งความสำเร็จ | .017 | .078 | .013 | .219 | .827 |
| การได้รับการยอมรับ | .516 | .056 | .503 | 9.140 | .000 |
| ไม่หวังค่าตอบแทน | .269 | .044 | .309 | 6.086 | .000 |

R = 0.681; R Square = 0.464; Adjusted R Square = 0.458; S.E.E. = 0.48111,

F: 74.421; Sig. 0.000; Durbin-Watson = 1.848

ตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.681 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 46.0 เมื่อพิจารณาตัวแปรทำนาย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับ

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Pearson correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรประกอบไปด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน และความต้องการคงอยู่ในองค์กร โดยผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.338 - 0.614 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.80 ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่อกัน

หรือชื่นชม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = .982 + 0.516 (\text{การได้รับการยอมรับ}) + 0.269 (\text{ไม่หวังค่าตอบแทน})$$

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทนส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากความต้องการในการได้รับมอบหมายภาระงานและปฏิบัติงานที่มีความท้าทายแปลกใหม่ การได้รับการชื่นชมยินดี การได้รับการยอมรับจากองค์กร จากสังคม จากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานเพื่อตอบแทนองค์กร จะช่วยให้งานที่ออกมาคุณภาพเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่าต่อองค์กร มีความถูกต้องและแม่นยำ และสามารถจะเอาไปใช้งานได้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ สูดาร์ตัน ธีรธรรมธาดา (2557) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จสูงย่อมมีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และไม่ปรารถนาให้ตนเองประสบกับความล้มเหลว โดยบุคคลเหล่านี้จะชอบการทำงานที่มีความยากปานกลาง เพื่อที่ตนเองจะลงมือทำได้สำเร็จ หรืองานนั้นมีความเสี่ยงปานกลางแต่ยังคงมุ่งมั่นทำงานด้วยความมานะ บากบั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้านปริมาณของงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากความ

ต้องการในการทำงานที่ท้าทายและการได้รับการยกย่องยอมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สูดาร์ตัน ธีรธรรมธาดา (2557, หน้า 56-57) ที่กล่าวว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงานซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน สุดท้ายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยทำให้พนักงานได้สามารถทำงานได้เสร็จตามระยะเวลา ส่งงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ (McClelland, Atkinson, Clark and Lowell, 1953, McClelland, 1965) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความจงรักภักดี (Helmreich, Sawin, and Carsrud, 1986, Bhuvanaiah and Raya, 2015) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Shahzadi et al., 2014) และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงขับเคลื่อนภายในตัวมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะใช้เวลาความพยายามในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดี และตั้งใจปฏิบัติงาน (จิตรลดา ตรีสาคร และสุรพร อ่อนพุทธา, 2558) จนเกิดเป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทนส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจาก ความต้องการในการทำงานที่ท้าทายและการทำงานโดยไม่หวังค่าตอบแทนเป็นสิ่ง

ช่วยยืนยันว่า การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลนั้นมีความท้าทายอยู่มากพอสมควร และพนักงานที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้มีความสุขและสนุกในการทำงาน ทั้งนี้เกิดขึ้นด้วยความท้าทายของงานที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยในช่วงระยะเวลา 10 ปีมาที่ ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น การเปลี่ยนจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง บทบาทของพนักงานสายสนับสนุน ต่อมาการเป็นมหาวิทยาลัยที่ต้องตอบสนองต่อการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งพนักงานสายสนับสนุนต้องมีการเตรียมความพร้อมตนเองด้านภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังมีการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีลำดับที่สูงที่สุด ตลอดจนถึงการเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่ทำให้สายสนับสนุนมีบทบาท ภาระในการสนับสนุนมหาวิทยาลัยมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยความต้องการที่มีความท้าทาย เพื่อทดสอบความต้องการในการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และต้องอาศัยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ McClelland, Atkinson, Clark and Lowell (1953), McClelland(1965). ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อทำงานประสบความสำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดี (Helmreich, Sawin, and Carsrud, 1986, Bhuvanaiah and Raya, 2015) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Shahzadi et al., 2014) และมีความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (จิตรลดา ตรีสาคร และสุรพร อ่อนพุทธา, 2558) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กฤษดา เขียววัฒน์สุข, สุรพร อ่อนพุทธา และธัญลักษณ์ เทพแพง (2561) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะที่แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมไม่ได้มีผลให้เกิดการคงอยู่ขององค์กร ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าความต้องการได้รับการยอมรับนั้นจะเกิดขึ้นหลังจากพนักงานได้แสดงออกถึงความต้องการในการทำงานที่ท้าทายจนเกิดผลงานที่น่าประทับใจ และการทำงานที่ไม่หวังค่าตอบแทนเสียก่อน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรจะใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน เช่น การกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจน การกำหนดแนวทางการประเมินผลงานที่ชัดเจน การชื่นชมพนักงานเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจะต้องใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย เช่นการกำหนดงานที่มีเป้าหมายชัดเจน การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย และด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน เช่น การได้เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือองค์กร การได้รับความสำคัญในบทบาทหน้าที่ต่างๆ ที่สำคัญ เป็นต้น เพื่อเพิ่มความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้ นำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ดังนี้

ข้อที่ 1 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัย ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความต้องการคงอยู่ ขององค์กรเท่านั้น ซึ่งงานวิจัยในอนาคตควร ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลให้ พนักงานเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น วัฒนธรรม องค์กร บรรยากาศการสนับสนุนขององค์กร ตลอดจนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อที่ 2 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ได้ ศึกษาตัวแปรผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการ ประเมินผลปฏิบัติงานด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน และงานปริมาณงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ไม่ได้ ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินงาน ดังนั้น ในการศึกษาในอนาคต ผู้ที่มีความสนใจ

อาจจะเพิ่มตัวแปรความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ได้

ข้อที่ 3 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้เลือกใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณด้วยการเก็บ แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในการศึกษา ในอนาคตผู้ที่มีความสนใจอาจจะใช้วิธีการศึกษา เชิงคุณภาพด้วยการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิง ลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกมากขึ้น

ข้อที่ 4 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เพียงแค่มหาวิทยาลัยเดียว ดังนั้น ผู้ที่มีความสนใจ อาจจะขยายขอบเขตของพื้นที่การศึกษาให้ ครอบคลุมมากขึ้น และอาจจะมีการเปรียบเทียบ ผลการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยรัฐบาล มหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากนี้ในอนาคตผู้ที่มีความสนใจอาจจะศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีแห่งนี้ ในบริบทของการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อศึกษาแนวทางใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *ทิศทางการอุดมศึกษาไทย*. ค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2562, จาก <http://www.kriengsak.com/node/41>
- กฤษดา เขียรวัฒนสุข และคณะ. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 3(2), หน้า 29-43.
- กฤษดา เขียรวัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา และสุพรธนา พักขำ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะ ผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับ บัณฑิตศึกษา*, 7(1), หน้า 25-34.
- กฤษดา เขียรวัฒนสุข. (2561). *หลักการจัดการและองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- จิตรลดา ตรีสาร และสุรพร อ่อนพุทธา. (2558). ผลกระทบของแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. สืบเนื่องจากประชุมสัมมนาวิชาการ ด้านบริหารธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออก ครั้งที่ 4 วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 19 ธันวาคม 2558, หน้า 310-327.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปรินญาณินพนธ์ ปรินญาณมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชุติมา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ. (2555). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อส่งเสริมความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. *กระทรวงสาธารณสุข: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ*
- พัคตร์พิมล สมบัติใหม่. (2558). แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 6(2), หน้า 123 - 139.
- พรรณทิพย์ รุ่งเรืองศรี, ชลัษย์ทิพย์ จิรัชัยเชาวนนท์ และพลสิษฐ์ โสภณพงศ์พัฒน์. (2558). *กลยุทธ์การจัดการต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15.
- สุดารัตน์ อีธรรมธาดา. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรพร อ่อนพุทธา และคณะ. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร: กรณีศึกษาบริษัท บริดจิสโตน จำกัด*. บทความนำเสนอในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 12 สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ โรงเรียน เสนาธิการทหารบก กรุงเทพมหานคร วันที่ 28-29 มิถุนายน 2561.
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). *การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การบริการส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bhuvanaiah, T. & Raya, R. P. (2015). Mechanism of Improved Performance: Intrinsic Motivation and Employee Engagement. *SCMS Journal of Indian Management*, 12(4), 92-97.
- Helmreich, R. L., Sawin, L. L., & Carsrud. A. L. (1986). The honeymoon effect in job performance: Temporal increase in the predictive power of achievement motivation. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 185-188.
- Hoffman, L. W. (1977). Changes in Family Roles, Socialization, and Sex Differences. *American Psychologist*, 32(8), 644-657.
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). *The psychology of sex differences*. Stanford C.A.: Stanford University Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S. & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6 (23), 159-166.