

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ชื่อนักศึกษา	พรพรรณ ราชแสง
รหัสประจำตัว	57B53330102
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 339 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย จากจำนวนประชากร 2,219 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ที่มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.79) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.85)

2) พนักงานสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.71) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.92)

3) ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เชิงบวกในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก

4) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ผู้บริหารองค์กรตลอดจนผู้บังคับบัญชาในแต่ละลำดับชั้นควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางและกระบวนการบริหารงานที่เป็นธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมและให้ความเท่าเทียมกันของพนักงาน ในการเพิ่มโอกาสด้านความก้าวหน้าของพนักงานสายสนับสนุนให้

มากขึ้น เพื่อพนักงานสายสนับสนุนจะได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรส่งผลดีกับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร



GRAD VRU

Independent Study Title	Relationship between Work Motivation and Organizational Commitment of Supporting Staff in Thammasat University
Student	Pornphan Ratchasang
Student ID	57B53330102
Degree	Master of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Independent Study Advisor	Dr.Pornnapa Tiasuthikul

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the organizational commitment of the supporting staff in Thammasat University, 2) to study the work motivation of the supporting staff in Thammasat University, and 3) to study the relationship between work motivation and organizational commitment of the supporting staff in Thammasat University. The sample group used in this research consisted of 339 respondents who were selected from all the supporting staff in Thammasat University by proportional stratified random sampling and simple random sampling. The sample size was obtained using the formula of Taro Yamane and a population of 2,219. The data were collected by using a questionnaire with a reliability of 0.86. The data were analyzed by the statistics of percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings revealed that:

1) The selected supporting staff in Thammasat University had an organizational commitment, which was overall at a high level ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.86). Considering each aspect of the organizational commitment individually, it was found that the aspect of willingness to work for the organization was at the highest level ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.79) while confidence level for accepting the goals and organizational values was at the lowest level. ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.85).

2) The selected supporting staff in Thammasat University had a level of work motivation which was overall, at a high level ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.80). Considering each aspect individually, it was found that the responsibility component was at the highest level ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.71) while the advancement component was at the lowest level ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.92).

3) The results of the hypothesis testing revealed that overall work motivation had a significant positive correlation with the organizational commitment at the 0.01 level of significance. Considering each component of the work motivation individually, the components of achievement, recognition, type of work performed, responsibility, and advancement all had significant positive correlations with all of the components of the organizational commitment. These components consisted of strong confidence in accepting the organization's goals and values, willingness to put

the greatest effort for the benefit of the organization, and strong desire to maintain membership in the organization.

4) The proposed suggestions stemming from the research results were as follows: the organization administrators, as well as the working commanders at each level, should pay more attention to and provide additional guidelines and processes related to personal management in order to promote all officials and provide more progress in their working positions. They should be able to increase overall satisfaction and willpower to create more relationships between the supporting officials and the organizations which can bring about more success to the organizations.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment



GRAD VRU