ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม

The Factors of Motivation Affecting Organizational Commitment at Hue University of Science Viet Nam

Tran Ngoc Mai* และ จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ**

[1]*สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี 34000*

E-mail: maitran2712@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในภาคปฏิบัติงานเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การใน มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้ความร่วมมือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการใช้ความพยายามทุ่มเทเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความจงรักภักดีซื่อสัตย์ ปรารถนาคงอยู่ในองค์การ ตามลำดับ บุคลากรที่มีประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการใช้ความพยายามทุ่มเทเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่แตกต่างกัน ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และในรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ ความผูกพันองค์การของบุคลากร

Abstract

This research was conducted to study the factors of motivation affecting organizational commitment at Hue University of Science, Viet Nam. The results showed that the factors of motivation were mostly affected by the organizational commitment and these can be arranged in descending order. They are the acceptation, the relationship between personnel in the agency, the chance and the development, the determination, the successful, and the working's environment, respectively. The staffs of Hue University of Science Viet Nam had the high commitment for doing their job and these can be arranged in descending order. They are the cooperation, the target recognition and values of the organization, the effort, willingness to work for their organization, and the loyal, honest desire to work

with the organization, respectively. The staffs with different genders, ages, incomes, levels of education, job experiences had different factors of motivation. In addition, the staffs that had the different of job's positions also have factors of motivation from effort, willingness to work for their organization differently. The factors of motivation both in all factors and in each factor were positively related to the organizational commitment at Hue University of Science Viet Nam.

Keywords: Factors of Motivation, Organizational Commitment

บทนำ

จากการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้อาจารย์ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและแนวทางการปฏิบัติงานในรูปแบบ ดังนั้นในแต่ละปีมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่ต้องสูญเสียบุคลากรจำนวนมากที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาเป็นอย่างดี นอกจากปัญหาการลาออกเพราะสาเหตุของการได้งานที่อื่นที่มีผลตอบแทนที่ดีกว่าแล้ว ยังมีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออกไปประกอบอาชีพอื่นโดยละทิ้งอาชีพอาจารย์อันเนื่องจากสาเหตุจากไม่พึงพอใจในการทำงาน บางรายต้องมีอาชีพเสริมส่วนตัวเพื่อเพิ่มรายได้ทำไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้แต่ในส่วนของภาครัฐที่มีนโยบายโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดก็ทำให้อาจารย์อีกจำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออกด้วย ความสูญเสียบุคลากรอาจารย์ที่เป็นคนดี คนเก่ง เนื่องจากการสร้างอาจารย์คุณภาพขึ้นมาแต่ละคนนั้น ย่อมต้องใช้เวลา การเปิดกว้างให้บัณฑิตที่จบปริญญาตรีทุกสาขามาอบรมเพียงไม่นานแล้วเข้ามาเป็นอาจารย์ ทำให้จิตวิญญาณในการเป็นอาจารย์อาจยังไม่เพียงพอ ในช่วงเวลาแห่งการปฏิรูปการศึกษานี้

อาจารย์นับเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตวิญาณแห่งการเป็นอาจารย์ที่เพียงพอในการประกอบกิจการใดๆ ย่อมต้องใช้ทรัพยากรที่สำคัญ 4 ประการด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ในส่วนของกิจการด้านการจัดการศึกษานั้น อาจารย์นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด อาจารย์ที่มีคุณภาพถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัยเอกชนที่จะต้องรักษาให้คงอยู่กับมหาวิทยาลัยเป็นเวลานานๆ

สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545: 85-86) ที่ได้ศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากรได้เป็นอย่างดีและการให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

บุคลากรมีความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์การของตนเอง โดยการแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและด้านจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลา และอุทิศกายใจเพื่อทำงานที่ตนเอง รับผิดชอบ และเพื่อหน่วยงาน ซึ่งนับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงบุคลากรที่มีความยึดมั่น มีความสุขในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพของตน มีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์การ ไม่คิดจะย้ายงานเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานโดยทั่วไปไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ขาดความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าไม่มีสวนร่วมในการบริหารนโยบายบริหารงานไม่ชัดเจนการพิจารณาตำแหน่งและการมอบหมายงานไม่มีความเป็นธรรม ส่งผลทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาด

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานลดลง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของทุกหน่วยงานและผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ที่จะต้องบริหารจัดการองค์การให้เอื้อต่อการดูแลรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การต่อไปให้นานที่สุด

มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีการดำเนินการด้านวิทยาศาสตร์และการถ่ายโอนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ โดยศึกษามหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนแรงจูงใจทำให้บุคลากรในองค์การ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับผู้นำองค์การก็จะต้องรู้จักกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนามต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ใช้เทคนิคการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random) โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างใน บุญธรรม จิตต์อนันต์, 2546 : 97) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 244 คน

ตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน

และตัวแปรตาม คือความผูกพันของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การใช้ความพยายามทุ่มเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ปรารถนาคงอยู่ในองค์การ

การศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ใช้แนวคิดของ Steers และ Porter ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรใช้ทฤษฎีของ Maslow และทฤษฎีของ Herzberg

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบและการตรวจสอบแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน และผ่านการทดลองใช้เครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยเท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชุลีพร ชัยมา (2550: 9) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้เกิดเป็นพลังในการแสดงออกถึงพฤติกรรมซึ่งทุ่มเทอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นสิ่งที่กระตุ้น หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอก ทั้งบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานชื่นชม ในความสำเร็จ

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Steers (อ้างถึงในสิริรัตน์ พงษ์สงวน, 2550: 27-28) ได้กล่าวไว้ว่าความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม คือการที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สามารถไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เป็นบรรทัดฐานที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งขององค์การ

1.3 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553: 259) ได้อธิบายถึงแนวคิดแรงจูงใจด้านจิตใจ การจูงใจด้านผลตอบแทนทางการเงิน สวัสดิการ การให้รางวัล หรือการจูงใจด้านการงาน เช่น การให้โอกาสในการทำงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการให้การสนับสนุนในการทำงานของทีมงานอย่างจริงใจ ได้รับความเป็นธรรม/มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน มีการสอนงานให้คำชี้แนะ รับฟังปัญหาและช่วยหาทางแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไป มีความเข้าใจและให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาด ส่งเสริมให้ทีมงานมีการพัฒนาตนเองในด้านการงาน/การดำเนินชีวิต ฯลฯ หรือการจูงใจด้านจิตใจ เช่น การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ โดยมีการให้เกียรติ ยอมรับผลงานและความสามารถ เห็นคุณค่าของทีมงาน ฯลฯ จะทำให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพราะมีการจูงใจทีดี และมีขวัญและกำลังในที่ดี จึงพร้อมที่จะทำงานให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและองค์การสูงสุด

1.4 ด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับข้อเสนอของ สมคิด บางโม (2553: 186-188) ได้อธิบายถึงการเสริมสร้างความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่นั้นมั่นคงถาวรมิใช่อาจจะล้มเลิกไปเสียเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้ รวมทั้งองค์การนั้นจะต้ององค์การที่ถาวร

1.5 ความสำเร็จของงานในหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุธภา กลมนุกูล (2553: 36) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของงานและเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การตลอดจนมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การตลอดไป

1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Steers and Porter (อ้างถึงใน กษมา ทองขลิบ, 2550 : 20-24) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คืองานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงานและแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถ เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม มีความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการให้ความร่วมมือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กฤษดา มังคะดา (2549 : 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า

บุคคลมีความเลื่อมใสศรัทธาและปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นเครื่องชี้วัดถึงความมีประสิทธิผลขององค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมาย เพื่อให้ความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนอง และองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

2.2 ด้านการใช้ความพยายามทุ่มเทเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้รับความสำคัญอยู่ในลำดับแรกจากตัวแปรที่ศึกษา โดยให้ความสำคัญทั้งหมดทุกประเด็นคือ ท่านกระตือรือร้น ตั้งใจ ทุ่มเท อุทิศตน ปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียง ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ด้วยความเต็มใจ ท่านมีความรัก ความผูกพันกับองค์การนี้ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การนี้ไปนานๆ และท่านมักจะกล่าวชื่นชม และพูดถึงองค์การในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ

2.3 ด้านความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ปรารถนาคงอยู่ในองค์การ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ให้ความสำคัญต่อความจงรักภักดีต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าแม้มีประเภทการทำงานต่างกัน แต่มีความจงรักภักดีต่อองค์การสูงอย่างยิ่ง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันในองค์การ พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ และได้ให้ความหมายของคำว่า“ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน 2545)

3. บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีมีปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการใช้ความพยายามทุ่มเทเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และในรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนามสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชุม บำรุงจิตร์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและด้านการนิเทศการศึกษา มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทน ความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การใน มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้ความร่วมมือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการใช้ความพยายามทุ่มเทเต็มใจปฏิบัติงาน

เพื่อองค์การ และด้านความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ปรารถนาคงอยู่ในองค์การ ตามลำดับ

3. บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีมีปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการใช้ความพยายามทุ่มเทเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และในรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ในภาพรวม และในรายด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรในกลุ่มงานอื่นในมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม

3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศของการทำงานของบุคลากรในองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำและให้การปรึกษาตลอดการวิจัยและบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนามที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และให้กำลังใจตลอดมารวมทั้งผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

สุทธิลักษณ์ ศิลลา. **ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

กษมา ทองขลิบ. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

กฤษดา มังคะดา. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยราชภัฏเลย, 2548.

ชุลีพร ชัยมา. **ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน.** การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา.** พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพ: สหธรรมิก, 2553.

บุญธรรม จิตต์อนันต์. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 2546.

ประชุม บำรุงจิตร์. **ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.

พจนานุกรมภาษาไทย ฉบับภูมิปัญญาไทย. กรุงเทพฯ: ส. เสริมมิตรการพิมพ์. 2545.

สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพ: พิมพ์ดีการพิมพ์, 2553.

สุธภา กลมนุกูล. **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** งาน นิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.

สิริรัตน์ พงษ์สงวน. **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.** การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.