

**ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรสังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น**
**Performance Efficiency Affecting Organizational Loyalty of Staffs in
Private Higher Educational Institutions in KhonKaen Province**

กชพร ท้าวกลาง, กนกน บุษมี และดากานดา อริญมาลา
Kotchaporn Taoklang, Kanokon Boonmee and Dakanda Arunmala
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
North Eastern University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: kotchaporn.tao@neu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น และ 3) ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแบบสอบถามบุคลากร สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 214 คน จากทั้งหมด 473 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ แบบสแต็ปไวส์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น โดยรวม 4 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่นทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ด้านความเสียสละ และด้านการรับรู้
3. ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น มี 7 ตัวแปร จาก 30 ตัวแปร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ การมีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ถึงความสามารถของตัวเองได้ การยินดีปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรกำหนด การมีความสุขกับการทำงาน การลาหรือหยุดงานกรณีที่เป็นเท่านั้น การรับรู้ถึงผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการจัดการความเสมอภาค ความต้องการเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงาน



การให้ความร่วมมือกับองค์กรในเรื่องต่างๆ โดยทั้ง 7 ตัวแปรดังกล่าว สามารถทำนายได้ร้อยละ 66.1 และพบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร คือ การมีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ถึงความสามารถของตัวเองได้ ตัวแปรนี้เพียงตัวแปรเดียวสามารถทำนายได้ร้อยละ 36.0 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน; ความจงรักภักดีต่อองค์กร; บุคลากรสังกัดอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

The purposes of this research were : 1) to study the performance efficiency affecting organizational loyalty of staffs in private higher educational institutions in KhonKaen province, 2) to study organizational loyalty of staffs in private higher educational institutions in KhonKaen province and 3) to study the performance efficiency affecting organizational loyalty of staffs in private higher educational institutions in Khon Kaen province. The data used in this research were collected from questionnaire of 214 staffs out of 473 staffs in private higher educational institutions in KhonKaen province. The statistics used to analyze the data included percentage, average, standard deviation and Stepwise multiple regression and correlation analysis.

The research results showed that:

1. The performance efficiency of staffs in private higher educational institutions in Khon Kaen province on a whole was rated at a high level in 4 aspects in comparison with the set criteria namely: Productivity, following the regulation, the responsibility for the performance and the organizational cooperation

2. Organizational loyalty of staffs in private higher educational institutions in Khon Kaen province was rated at a high level in 3 aspects namely : The dedication in performance, The altruism and The recognition.

3. The performance efficiency affecting organizational loyalty of staffs in private higher educational institutions in KhonKaen province consisted of 7 out of 30 variables which were key factors influencing organizational loyalty. They were as follows : Career advancement to prove the capabilities of their own, Pleasure to follow a set organizational regulation, Happiness in performance, Leave or stop working if necessary,



Recognize executive's effectiveness in managing equality, Need in changing jobs or workplace, Organizational cooperation in various issues that 7 variables can be used to predict at 66.1 percent. The research results also showed that the most important variable that influenced organizational loyalty of staffs was career advancement to prove the capabilities of their own which this only variable can predict at 36.0 percent, at significant level of 0.5.

Keywords: Performance Efficiency; Organizational Loyalty; Staffs in Private Higher Educational Institutions

1. บทนำ

โดยธรรมชาติของมนุษย์เรา ส่วนใหญ่ มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งนับได้ว่าเป็นธรรมชาติและความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ โดยทฤษฎีตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ทฤษฎีแรงจูงใจ ไฟล์สัมฤทธิ์ ของแมคซีเนแลนด์ (McClelland, 1961) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg, 1959) ต่างก็ยอมรับในเรื่องนี้ มนุษย์มีปัจจัยที่จะคงอยู่และไปจากองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น หากการทำงานใดไม่เปิดโอกาสให้บุคคลก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงได้ คนก็จะไม่ไปทำงานในองค์กรนั้นๆ ในอีกมิติหนึ่งนักทฤษฎีสมัยใหม่หรือนักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า มนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นสัตว์เศรษฐกิจ มนุษย์ยังมีความต้องการทางสังคม มีความต้องการส่วนตัวและมีเป้าหมายที่แตกต่างกันในการเข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์กร การใช้ปัจจัยทางเศรษฐกิจอย่างเดียวมาเป็นเครื่องมือหรือเครื่องจูงใจนั้น จึงไม่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ การนำมาซึ่งความจงรักภักดีบุคคลที่

อยู่ในองค์กรนั้นจะรู้สึกพอใจในการทำงานและมีความรู้สึกที่ตนเองนั้น เสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าเราจะคิดในแง่ของเศรษฐกิจแล้วนั้น บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น จะคิดอยู่เสมอว่า ตนเองนั้นเสมือนหนึ่งในผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ จึงต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันในการเข้ามาอยู่ร่วมกัน ในลักษณะความต้องการส่วนตัวของมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อที่จะบำบัดความต้องการที่แตกต่างกันของมนุษย์ ความปรารถนาของบุคลากร ในมิติต่างๆ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด กับความจงรักภักดีที่บุคลากรจะมีให้แก่องค์กรของตนเอง ซึ่งโน้ตสเนของบาร์นาร์ด (Barnard, 1972) ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหาร ซึ่งหมายถึงความเต็มใจของบุคลากรที่จะทำงานให้กับองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ได้ความยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้นว่า เป็นเงื่อนไขที่สำคัญขององค์กรความจงรักภักดีนับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นองค์



ประกอบในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ได้ยาวนานขึ้น และเป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ในทางที่จะสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น (Chanarawee, 2013)

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคน เป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ และวิธีการ ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงาน ใดสามารถหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถไปปฏิบัติงานในองค์กรได้นานที่สุด ก็เป็นที่แน่ใจว่า การบริหารงานในองค์กรนั้น จะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด สำหรับ ประเทศไทยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่ผ่านมา บุคลากรทางการศึกษายังขาดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ส่วนมากการพัฒนา มักจะเป็นการเพิ่มวุฒิการศึกษา เพิ่มระดับเงินเดือนมากกว่าการพัฒนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา บางคนยังขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป อันเนื่องมาจากขาดประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน (Nonthijan, 1999)

จากการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนา ตนเองในระดับมาก (Suthirat, 1997) จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันสังคมมีการแข่งขันในด้านต่างๆ มากมาย สภาพสังคม เศรษฐกิจรวมถึงระบบการศึกษา

ในสถาบันอุดมศึกษา มีความเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยี ขึ้นมาอำนวยความสะดวกเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้ องค์กร ต้องเผชิญกับปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการ เนื่องจาก เป็นทรัพยากรมีคุณค่าแตกต่างไปจากทุนอื่นๆ เช่น เงินทุน เครื่องจักร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ใช้ และหมดไป หรือด้อยค่าไปตามระยะเวลา การใช้งาน แต่ทรัพยากรมนุษย์สามารถเพิ่มคุณค่า ได้หากมีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มี ความสำคัญและเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา แนวคิดการพัฒนาองค์กรในปัจจุบันเชื่อว่า การที่คนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ ในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลทำให้สามารถดึงเอาความรู้ความสามารถ ที่ได้ฝึกฝนนำมาพัฒนาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร และเป็นพลังที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงเป็น หน้าที่ขององค์กรที่จะต้องบริหารให้บุคลากร ภายในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะองค์กรด้าน การศึกษาที่กำลังเติบโต และมีการแข่งขันกันอย่าง รุนแรงในปัจจุบัน

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็น เรื่องที่สำคัญ และเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจ



อย่างมากว่าอะไรคือ ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการเสริมสร้างให้บุคลากร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในภายหลัง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและพรรณนา (Survey and Descriptive Research) ข้อมูลที่นำมาศึกษาได้มาจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการเลือกสุ่ม

แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เป็นแนวทาง หลังจากนั้นได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรง (Validity) ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ ความหมาย และโครงสร้าง สำหรับขั้นต่อไปผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแก้ไข และได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน นำข้อมูลทั้งหมดไปคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของเครื่องมือชุดนี้ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งฉบับเป็น 0.948 ในทำนองเดียวกัน หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 214 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ลองนำข้อมูลทั้งหมดไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟาอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟารวมทั้งฉบับเป็น 0.940 ใกล้เคียงกับการลองใช้ครั้งแรก

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ มีการพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) อยู่ในระดับสูงขึ้นไป (มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.80 ขึ้นไป ถือว่าเครื่องมืออยู่ในขั้นสูงหรือดีขึ้นไป) สามารถนำไปใช้ในการวิจัยคั้งนี้ได้เหมาะสม



ข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาจากแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 214 คน จากเจ้าหน้าที่/นักวิชาการ/อาจารย์ ทั้งหมด 473 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ ตารางสุ่มของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถเก็บแบบสอบถามสมบูรณ์จากกลุ่ม ตัวอย่างได้ จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมการคำนวณค่าสถิติ สำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ ค่าสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ แบบสแต็ป ไวส์ (Stepwise-Multiple Regression Correlation Coefficient)

4. สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.50 มีอายุ อยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 33.50 การศึกษา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 53.30 อายุงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 23.10 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 55.70

2. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น

2.1 ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัด ขอนแก่น โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ใน ระดับ สูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไป สมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ และจำแนกเป็น รายด้าน พบว่า 1) ด้านการเพิ่มผลผลิต อยู่ใน ระดับสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไป สมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 2) ด้านการปฏิบัติ ตามระเบียบอยู่ในระดับสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3) ด้านความรับผิดชอบที่ทำอยู่ในระดับสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปสมมุติฐาน ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 4) ด้านการให้ความร่วมมือ ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากร สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปสมมุติฐาน ของการวิจัยที่ตั้งไว้ และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 2) ด้าน ความเสียสละอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3) ด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร



สังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มี 7 ประเด็นจากทั้งหมด 30 ประเด็น ได้แก่ 1) การมีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ถึงความสามารถของตนเองได้ 2) การยินดีปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่องค์กรกำหนด 3) มีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน 4) ลาหรือหยุดงานกรณีที่เป็นที่จำเป็น 5) รับรู้ถึงผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการจัดการความเสมอภาค 6) ไม่มีความต้องการเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงานอื่น 7) มีการให้ความร่วมมือกับองค์กรในเรื่องต่างๆ โดยทั้ง 7 ประเด็นดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตามคือความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 66.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ประเด็นที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ การมีความก้าวหน้าในงาน เพื่อจะพิสูจน์ถึงความสามารถของตนเองได้ โดยประเด็นนี้เพียงประเด็นเดียวสามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 36.0 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น

1. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผล

ให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรของบุคลากร สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเพิ่มผลผลิต 2) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ 3) ด้านความรับผิดชอบที่ทำ และ 4) ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐ (Prasert, 2005) ที่ว่าแรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่จูงใจจากภายในตัวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากร สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่นทั้งหมด 3 ด้าน ครั้งนี้อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน 2) ด้านความเสียสละ และ 3) ด้านการรับรู้สอดคล้องกับปิติตตา สัมหนักดี (Sanhapakdee, 2013) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บีแอนด์อี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับการจูงใจในปัจจุบันด้านการจูงใจ ERG โดยรวมอยู่ในระดับดี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดอุดมศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มี 7 ประเด็นจากทั้งหมด 30 ประเด็น ได้แก่ 1) การมีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ถึงความสามารถของตนเองได้ 2) การยินดีปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่องค์กรกำหนด 3) มีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน 4) ลาหรือหยุดงานกรณีที่เป็นที่จำเป็น 5) รับรู้ถึงผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการจัดการความเสมอ



ภาค 6) ไม่มีความต้องการเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงานอื่น 7) มีการให้ความร่วมมือกับองค์กรในเรื่องต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ทิพวรรณ จินจำง (Jeenjang, 1999) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งทางท่อ พบว่า องค์กรประกอบของตัวแปรขวัญด้านความรู้สึก รับผิดชอบในงานที่ทำมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความร่วมมือ การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ความซื่อสัตย์ และการปฏิบัติตามข้อบังคับ บริษัท

References

- Chanarawee, P. (2013). *The Evaluation of Health Promotion Project at Wat Mafueng School in Nakhosithammarat Primary Educational Service Area 2*. Nakhosithammarat : The Evaluation on Job Performance Project.
- Herzberg, Frederick, et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.
- Jeenjang, T. (1999). The Relationship between Morale and Working Behavior of Employees in Petroleum Pipeline Business. *Master of Sciences*. Bangkok : Kasetsart University.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610
- Maslow, Abraham, H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harpers and Row.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York : D. Van Nostrand Company Inc.
- Nonthijan, S. (1999). *Learner's Authentic Instruction and Assessment by Portfolio*. Bangkok : Thaiwatthanapanich.
- Prasert, R. (2005). *Organizational Behavior*. Bangkok : Dhammasarn Ltd.
- Sanhapakdee, P. (2007). Motivation factors Affecting Working Behavior and Organizational Royalty of B & E Ltd Employees. *Master of Business Administration Program*. Bangkok : Srinakharinwirot University.
- Suthirat, P. (1997). The Needs in Personnel Development According to the Opinions of Primary School Executives in Ubonratchathani Province. *Master of Education*. Graduate School : Ubonratchathani University.