

## ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

The Factors Affecting Exertion in Working of Supporting Personnel,  
Buriram Rajabhat University

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์<sup>1</sup> กระทบ ศรีงาน<sup>2</sup> สุชาติ หอมจันทร์<sup>3</sup>

<sup>1</sup>อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

<sup>2,3</sup>อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ed-bru@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน และ 2. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี และสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 186 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 1 ฉบับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .850 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ การรับรู้ความสามารถของตน แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .716 .684 .496 .352 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .783 และสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน คือ

$$Y' = 1.166 + .428X_2 + .318X_1$$

$$Z'_Y = .477Z_2 + .397Z_1$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล ความทุ่มเท พนักงานสายสนับสนุน การทำงาน

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1. to examine the factors affecting exertion in working of supporting personnel and 2. to explore the good forecasting model and make the equation for forecasting exertion in working of supporting personnel. The samples were 180 supporting personnels Buriram Rajabhat University which selected by using simple random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire which had the reliability value at 0.85. The data was analyzed using average, standard deviation, and multiple regression analysis. The result of the study found that the factors that affected to exertion in working of supporting personnel were as follow professional attitude, perceived self-efficacy, motivation, and quality of life. Their correlation coefficient values were 0.716 0.684 .496 .352 respectively in significant at .01 level. The result of multiple regression analysis during 4 forecasting variable and criterion variable found that the variable which could forecast criterion variable were professional attitude and perceived self-efficacy which had multiple correlation (R) values at .783 and the equation for forecasting exertion in working of supporting personnet was

$$Y' = 1.166 + .428X_2 + .318X_1$$

$$Z'_Y = .477Z_2 + .397Z_1$$

**Keywords:** factors affecting, exertion, supporting, working

### 1. บทนำ

องค์กรใดๆ ย่อมต้องการที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการที่องค์กรจะเกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายจำเป็นต้องพัฒนาคน หรือทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความสามารถด้านวิชาชีพทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม เกิดการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำนึกถึงความสำเร็จในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจ และเลื่อมใสศรัทธาในงาน รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่ามีความหมายในชีวิต หากพนักงานในองค์กรใดซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ไม่เกิดการเรียนรู้ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความไม่เต็มใจและไม่พัฒนาตนเองย่อมส่งผลให้องค์กรไม่มีการพัฒนา องค์กรนั้นย่อมไม่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ (ชิตติกร ปุญประกอบ. 2550: 11)

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพภายในจิตใจของการประเมินคุณค่าเกี่ยวกับความดีหรือผลดีของการปฏิบัติงาน หรือตัวงาน และยังหมายถึงความสำคัญของงานที่มีคุณค่าในตัวบุคคลรวมทั้งเป็นสิ่งวัดง่าย ที่ซึ่งบุคคลสามารถเข้าได้กับองค์กร และนอกจากนี้การทุ่มเทในการทำงานยังหมายถึง ระดับที่ซึ่งผลการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะมีผลกระทบต่อการประสบความสำเร็จของ

ชีวิต ตัวกำหนดที่สำคัญต่อความทุ่มเทงาน คือ แนวความคิดที่มุ่งเน้นคุณค่า (Value - Orientation) ต่องาน ซึ่งได้รับการเรียนรู้ในช่วงต้นของขบวนการทางสังคม (Socialization Process) ความทุ่มเทต่องาน ยังหมายถึง การแสดงออกและตั้งใจอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ผลงานที่ทำนั้นดีที่สุด และสามารถแสดงถึงศักยภาพในตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นงานจึงเป็นส่วนสำคัญของชีวิต (Rabinowitz and Hall, 1977 : 265) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน นั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมงานในหน่วยงานนั้น ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งาน Kahn (1990 : 692) ได้กล่าวถึงความทุ่มเทในการทำงานเป็นสิ่งที่ยังคงครุ่นคิดใหญ่กำลังมองหา ทั่วโลกมองเห็นความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน เป็นสุดยอดความท้าทายที่สำคัญที่สุด ดังนั้นความเข้าใจในการบริหารบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเป้าหมายต่อการปรับปรุงการทำงานของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้การดำเนินการตามภารกิจมีความคล่องตัว มากขึ้น มีสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ สภาส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัยและสภาคณาจารย์และข้าราชการพลเรือน เกิดขึ้น การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาการจัดการ สำนักงานอธิการบดี สถาบันวิจัย สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมากกว่า 1,000 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ(อาจารย์) และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนเป็นผู้ที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างราบรื่น ประสบผลสำเร็จ แต่ในอีกมุมของบุคลากรสายสนับสนุนทางมหาวิทยาลัยยังคงต้องให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนยังมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ดี อาทิ ความต้องการความปลอดภัยที่เกิดจากการทำงาน ความเชี่ยวชาญ ทักษะความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงาน ความเหลื่อมล้ำเพราะเกิดจากความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กร เป็นต้น ซึ่งยังขาดการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นระบบ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงสนับสนุน และส่งเสริมได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ให้ดีขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
- 2.2 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี และสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

### 3. ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 350 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 186 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางแคชชีมอร์แกน และทำการสุ่มอย่างง่าย

#### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

##### 2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

2.1.1 เจตคติต่อวิชาชีพ

2.1.2 การรับรู้ความสามารถของตน

2.1.3 แรงจูงใจ

2.1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ความทุ่มเทในการทำงาน ตอนที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตอนที่ 3 เจตคติต่อวิชาชีพ ตอนที่ 4 แรงจูงใจ และตอนที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้ (1) ความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษา โดยใช้ดัชนี IOC (2) อำนาจจำแนก พบว่า แบบสอบถามทุกข้อมีอำนาจจำแนก (3) ความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบราค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85

## 5. ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความทุ่มเทในการทำงาน (Y)	4.31	.39	มาก
2	การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X <sub>1</sub> )	4.18	.49	มาก
3	เจตคติต่อวิชาชีพ (X <sub>2</sub> )	4.24	.43	มาก
4	แรงจูงใจ (X <sub>3</sub> )	4.11	.47	มาก
5	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X <sub>4</sub> )	3.62	.84	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.31) รองลงมาได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.24) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.18) แรงจูงใจ ( $\bar{X}$  = 4.11) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 3.62) ตามลำดับ

### 2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ดำเนินการคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation) ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตาม หรือตัวแปรเกณฑ์ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4
X1	1.000			
X2	.602**	1.000		
X3	.432**	.575**	1.000	
X4	.357**	.530**	.568**	1.000
Y	.684**	.716**	.496**	.352**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 4 ตัวแปร รวมทั้งหมด 6 ค่า เป็นค่าบวกทั้งหมด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .351 ถึง .602 เป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และ ค่า VIF ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 การตรวจสอบความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว

ตัวแปร	Tolerance	VIF
X1	.627	1.596
X2	.479	2.086
X3	.565	1.769
X4	.616	1.625

จากตาราง 3 พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีค่ามากกว่า .10 นั้น แสดงว่ามีความสัมพันธ์พหุคูณกับตัวแปรพยากรณ์ด้วยในระดับต่ำ และค่า VIF มีค่าต่ำกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวไม่มีปัญหาในเรื่อง Multicollinearity

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวกับตัวแปรเกณฑ์ คือ ความทุ่มเทในการทำงาน ด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์ที่เพิ่มเข้าไปทีละตัว

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	F	SE <sub>est</sub>
X <sub>2</sub>	.716	.512	193.234**	.276
X <sub>2</sub> X <sub>1</sub>	.783	.613	144.850**	.247

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงาน คือ เจตคติต่อวิชาชีพ (X<sub>2</sub>) และการรับรู้ความสามารถของตน (X<sub>1</sub>) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .783 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .613 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE<sub>est</sub>) เท่ากับ .247

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ เจตคติต่อวิชาชีพ ( $X_2$ ) และการรับรู้ความสามารถของตน ( $X_1$ ) เป็นตัวพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE <sub>bj</sub>	$\beta$	t
$X_2$	.428	.052	.477	8.27**
$X_1$	.318	.046	.397	6.89**

R = .783      R<sup>2</sup> = .613      SE<sub>est</sub> = .247  
F = 144.850      a = 1.166

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพ ( $X_2$ ) และการรับรู้ความสามารถของตน ( $X_1$ ) เป็นตัวพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบเท่ากับ .428 และ .318 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .477 และ .397 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .783 มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .247 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.166

เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย เจตคติต่อวิชาชีพ ( $X_2$ ) และการรับรู้ความสามารถของตน ( $X_1$ ) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากตาราง 5 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Y' = 1.166 + .428X_2 + .318X_1$$

$$Z'_Y = .477Z_2 + .397Z_1$$

## 6. อภิปรายผล

1. ลักษณะของตัวแปรที่นำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์ต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานสายสนับสนุน รู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ ทำด้วยความสามารถของตนเอง ทำแล้วประสบความสำเร็จ เป็นงานที่ตรงกับความสนใจของตนเอง มีความมั่นคง และทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย อัมพร วิชกุล (2549 : 85-86) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภาพตะวันออก พบว่า ระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการที่ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรความทุ่มเทต่อการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 เจตคติต่อวิชาชีพ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด และเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดเช่นกัน เมื่อพิจารณาในด้านลักษณะของพนักงานสายสนับสนุนที่ดีนั้น นอกจากจะมีบุคลิกในการทำงานที่ดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานแล้ว จะต้องมีความเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเองและมีความรักในอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สนั่น วงษ์ดี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลบูรณาการเชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยสำหรับครูระดับประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัย ได้แก่ ตัวแปรความรู้สึกต่อการทำวิจัย การรับรู้ต่อการทำวิจัย การรับรู้ การควบคุมพฤติกรรม และเจตคติ

2.2 การรับรู้ความสามารถของตน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์รองจาก ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพ และเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คน อาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่า บุคคล 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน นั่นคือถ้ามีการรับรู้ว่ามีความสามารถ ก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศหาไม่ท้อถอยและจะประสบผลสำเร็จในที่สุด (Bandura. 1986) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัวมีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิรันธนา ลัมพชวา (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพ และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ดังนั้นจึงสามารถนำตัวแปรดังกล่าวมาสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนให้เป็นรูปธรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ไข ปรับปรุง และสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนมีความทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานมากที่สุดคือเจตคติต่อวิชาชีพ ดังนั้นมหาวิทยาลัย จะต้องส่งเสริมให้พนักงานมีเจตคติต่อวิชาชีพของตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในอนาคต



## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ตัวแปรที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาได้ร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 61.30 ที่เหลือเป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษา การศึกษาในครั้งต่อไปควรพิจารณานำตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลมาศึกษาเพิ่มเติม

### เอกสารอ้างอิง

- ชิติกร บุญประคอง. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองศึกษากรณีเฉพาะพนักงาน : บริษัท อิงค์เจทอโต้เวนเจอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปิลันธนา ลัมพขวา.(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็น กรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนั่น วงศ์. (2539). การพัฒนาโมเดลบูรณาการเชิงสาเหตุที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของครูระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร วิชกุล. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Kahn,W.A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*,33 : 692-724.
- Rabinowitz, Samuel and T. Hall, Douglas. (1977). "Organizational Research on Job Involvement," *Psychological Bulletin*. 84(2) : 265-288,