

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**Factors Affecting Organizational Commitment University Staff in Rajamangala University of
Technology Phra Nakhon**

นวพร วิโรจน์ศิริศักดิ์

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nawaporn Wirojsirasak

E-mail: 6314154121@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิต ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมเท่ากับ 0.945 และปัจจัยด้านจิตโดยรวม รวมเท่ากับ 0.914 และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากผลการทดสอบพบความแตกต่างต้องเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี สังกัดคณะ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-40,000 บาท และพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ (2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในขณะที่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร , แรงจูงใจในการทำงาน , ความภักดีต่อองค์กร

Abstract

This research study has the objectives (1) to study personal factors classified by gender, age, status, education level, affiliated unit, position type, duration of work and monthly income that affects organizational commitment of university staff in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon (2) to study the motivation factors consisting of job success aspect of acceptance responsibility in work and the aspect of job advancement related to organizational commitment of university staff under Rajamangala University of Technology Phra Nakhon (3) to study the supporting factors consisting of salary and benefits, relationship with colleagues, work environment, and security in work that is related to organizational commitment in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. This is a non-experimental design research. The sample in this research was 250 university employees in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, using a questionnaire that has been tested for content validity and reliability by Cronbach's Alpha coefficient. The overall motivating factor was 0.945 and the overall contributing factor was 0.914 and the tools used to collect statistical data for analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The hypothesis was tested by t-test, One-way ANOV, If the test results show a significant difference, the differences should be compared pairwise using the LSD method and multiple regression analysis.

The study found that the majority of participants were females aged 31-40 years old, single, with a bachelor's degree, affiliated with the university's support staff, and had worked for 6-10 years with a monthly income of 20,001-40,000 baht. The participants were also predominantly affiliated with Rajamangala University of Technology Phra Nakhon and had a high level of organizational commitment. When considering the factors that motivate them, the study found that (1) Motivating factors on job success had the highest average and (2) the supporting factor in relationship with colleagues have the highest average.

The results of the hypothesis testing found that university employees under the Rajamangala University of Technology Phra Nakhon with personal factors such as age and different status affecting the organizational commitment of employees differently at the statistical significance level of 0.01, while gender, education level, affiliated unit, position type, duration of work and monthly income that are different affecting the organizational commitment of employees were not different. In addition, motivating factors, such as responsibility and job advancement, were found to be related to organizational commitment among employees of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. While the success of the work and the acceptance aspect had no relation to organizational commitment of university employees. Affiliated with Rajamangala University of Technology Phra Nakhon and supporting factors such as salary and benefits relationship with colleagues working environment and the stability in work was related to organizational commitment of university employees. Affiliated with Rajamangala University of Technology Phra Nakhon at the statistical significance level of 0.01.

Keywords: Relationship between the organizations, Employee motivation, Loyalty to the organization

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2507 มีการกำหนดให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต่อมาปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จัดจ้างพนักงานทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการออกนอกระบบ และปี พ.ศ. 2545 จึงเป็นจุดเริ่มต้นการกำหนดอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มีการกำหนดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาจึงไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยจะบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการเดิม พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงทางวิชาการหรือตำแหน่งผู้บริหารยังปฏิบัติเช่นเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550 : 4)

ปัญหาและความไม่ชอบธรรมที่เกิดขึ้นแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้มีความรู้สึกไม่มั่นคง กลัวจะถูกเลิกจ้างหรือลดเงินเดือนหรือถูกปรับเป็นลูกจ้าง ณ วันใดวันหนึ่ง หากมหาวิทยาลัยยังไม่ได้ออกนอกระบบ หรือไม่มี พ.ร.บ. รองรับ พนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีสิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาลเหมือนกับข้าราชการ ไม่มีกองทุนบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ และไม่มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร พนักงานมหาวิทยาลัยจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งต้องเขียนภาระงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ในขณะที่ข้าราชการไม่มีข้อกำหนดให้ดำเนินการดังกล่าว ดังนั้น เมื่อเกิดความไม่เท่าเทียมกัน อาจเกิดความไม่สามัคคีปรองดองกันได้ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานลาออก

ด้วยเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความจงรักภักดี ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์กรตลอดไป และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการตามแผนและเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ขอบเขตงานวิจัย

1. ผู้วิจัยทราบจำนวนของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนทั้งหมด 653 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในงานวิจัย จำนวน 250 ตัวอย่าง
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภท ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย

2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับพนักงานในองค์กรได้

3. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาความผูกพันในองค์กร นำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

แมคเคนนา (McKenna, 2000 : 282 อ้างอิงใน มณีรัตน์ ศรีคู่ย์, (2561)) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคลในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่อาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ

Porter and other (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงกันระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งจะรวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Meyer and Allen (1991) ได้อธิบายความหมายความผูกพันในองค์กรว่าเป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยมีความรักต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และด้านจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านจิตใจ (Affective) เป็นความต้องการด้านอารมณ์ความรู้สึก

ผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการมีส่วนร่วม มีความเป้าหมายสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งเป็นมุมมองด้านทัศนคติ (2) ด้านความคงอยู่ขององค์กร (Continuance) เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มองเห็นถึงความจำเป็นขององค์กรที่ต้องคงอยู่ มีความต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งเป็นมุมมองด้านพฤติกรรม (3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความสำนึกรักต่อองค์กร รู้จักหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐานของสังคมภายในองค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยด้านประชากรศาสตร์นั้น เป็นคุณลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งมีผลต่อระดับการรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ต่างกัน สอดคล้องกับวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2564) อธิบายปัจจัยประชากรศาสตร์ (อังกฤษ: demography) ว่าเป็นการศึกษาทางสถิติของประชากร จัดเป็นวิทยาศาสตร์ทั่วไปแขนงหนึ่ง ประชากรที่เปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือสถานที่ ประชากรศาสตร์ครอบคลุมการศึกษาขนาด โครงสร้าง และการกระจายของประชากร และการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่หรือเวลาในประชากร

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) เป็นทฤษฎีที่ Herzberg et al. (1959) ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งสรุปได้ว่าบุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งเกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ (1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ (5) ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ (1) เงินเดือน (Salary) (2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) (3) สถานะทางอาชีพ (Status) (4) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) (5) สภาพการทำงาน (Working conditions) (6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) (7) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) และ (8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการศึกษาที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาในเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1967) ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5% มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากประชากรทั้งหมด 653 คน จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการวิจัย จำนวน 250 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยนี้ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย และการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยวิธีการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) สำหรับการตั้งคำถามในแบบสอบถามต้องครอบคลุมถึงนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตอบปัญหาการวิจัยเรื่องที่ศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจที่พัฒนามาจากแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60-63) มีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจที่พัฒนามาจากแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60-63) ซึ่งมีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตาม วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีลำดับของขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิดทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันในองค์กร
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมาย ของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยโครงสร้าง 4 ส่วน
5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้นให้อาจารย์ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

5.การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถามในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา การจัดเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม และความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหา
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 35 คน เพื่อทำการตรวจสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) ด้านปัจจัยเชิงใจ โดยรวมเท่ากับ 0.945 และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวม รวมเท่ากับ 0.914
3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามา ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 250 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 250 ชุด จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์หาค่าความผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยความผูกพันในองค์กร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ และประเภทตำแหน่ง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี สังกัดคณะ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-40,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ แยกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน แยกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ ท่านคิดว่าปัญหาองค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข และท่านเต็มใจจะปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย เมื่องานนั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงาน ท่านเห็นด้วยกับระบบปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งมีการออกระเบียบข้อบังคับที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน ท่านจะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่ ท่านประสงค์แน่วแน่และผูกพันต่อองค์กรจนจบสิ้นอายุการปฏิบัติงานตามระเบียบขององค์กร และท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่เสื่อมเสีย อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทสรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและอภิปรายผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับบุศราคม รักท่วม (2562) อธิบายว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล แตกต่างกัน

2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะได้รับมอบหมายงานที่มีความยากง่าย ทำทาสความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกันตามระดับการศึกษาของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับพลวิช ยศสุนทร และคณะ (2563) อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบินนานาชาติท่าอากาศยานดอนเมือง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.3 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ โสดหรือยังไม่แต่งงานยังไม่มีการมีภรรยาไม่มาก ส่วนบุคลากรที่สมรสแล้วมีภรรยาที่เพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับอิทธิพงษ์ อินทวง (2562) ได้อธิบายว่า เพศของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.4 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสุขุม พันธุ์รงค์ และคณะ (2564) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างกันตามเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ไม่สอดคล้องกับกรรัช กุณรินทร์ และคณะ (2565) อธิบายว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านความผูกพันที่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับกัลยกร สังขชาติ และคณะ (2561) เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะว่าระดับตำแหน่ง เป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมได้อย่าง ไม่สอดคล้องกับเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) อธิบายว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.6 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสุขุม พันธุ์รงค์ และคณะ (2564) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างกันตามเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และไม่สอดคล้องกับกัลยกร สังขชาติ และคณะ (2561) เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะว่าระดับตำแหน่ง เป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมได้อย่างหนึ่ง

2.7 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับฉันทา ชงชัย (2563) ได้อธิบายว่า พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.8 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564) ได้อธิบายว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มีอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรสา ชุ่มฤทัย (2564) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ และพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับ

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับปฏิมากร ทิพลี (2564) อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือต่องานที่ปฏิบัติส่งผลต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

3.3 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับศศิรินทร์ สะสม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับศศิรินทร์ สะสม (2563) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอุไรสา ชุ่มฤทัย (2564) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ และพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับ

4.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเปิดโอกาสให้ได้ทำความรู้จักสนิทสนมกับบุคคลอื่น จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สอดคล้องกับอูร์สยา ชุ่มฤทัย (2564) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ และพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับ

4.3 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับกนกรัตน์ เพชรแก้วนา (2561) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีแหล่งเรียนรู้ ให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

4.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับศศิพันธ์ สะสม (2563) อธิบายว่า ครูได้รับการปกป้องจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และความเข้าใจกันเป็นอย่างดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับอูร์สยา ชุ่มฤทัย (2564) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ และพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับ

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

ด้านความก้าวหน้าในงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ควรปรับปรุงและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน หาแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าด้านทักษะให้มีความเชี่ยวชาญ โดยการส่งไปฝึกอบรม และศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้มีทักษะที่สูงขึ้น มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความท้อในการทำงาน อาจเน้นด้านการประชาสัมพันธ์และการให้ความรู้ความเข้าใจกับพนักงานด้านสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล เช่น การใช้สิทธิประกันสังคม เพื่อความสะดวกและลดค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลของพนักงานได้

และองค์กรควรมีการสำรวจค่าครองชีพ เพื่อเป็นฐานในการปรับอัตราเงินเดือน และหาสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงานต่อไป และเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ควรมีการจัดสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าถึงฐานะเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดความตึงเครียด และช่องว่างระหว่างกัน ทำงานได้อย่างสบายใจ และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และเป็นการยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มีสภาพดีทันสมัย มีจำนวนที่เพียงพอต่อบุคลากร ตลอดจนการจัดบรรยากาศการทำงานภายในสถานที่ทำงานไม่แออัดและเป็นสัดส่วน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งการปรับปรุงสถานที่จอดรถให้เพียงพอต่อปริมาณรถภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ควรมีการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลการปรับเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสม ให้พิจารณาในส่วนของโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับผู้ที่ทำงานมายาวนาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาขอบเขตด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ขยายการศึกษาประชากรทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และได้ผลงานวิจัยที่มีความหลากหลายมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจจะส่งผลต่อ หรือมีความสัมพันธ์ความผูกพันในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำองค์กร บรรยากาศขององค์กร การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และควรเพิ่มวิธีการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์

เอกสารอ้างอิง

กรรรัช ภูณรินทร์ และคณะ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. *วารสารวิจัยวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. 11(2), 104-115.

กัลยกร สังขชาติ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกำลังพลกรมทหารพรานที่ 42. *สงขลา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ณัชชา ธงชัย. (2563). *ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม
วิศวะกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุศราคม รักร้าวม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาล
บางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เบญญาภา นวทรอด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์
กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปฏิมากร ทิพลีส. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์
ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มณีรัตน์ ศรีคู่ย์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อประสิทธิภาพใน
การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- รมิตา ประวิติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราช
เทวี ณ ศรีราชา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศินันท์ สะสม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุกุม พันธุ์ณรงค์ และคณะ. (2564). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน
ประกันสังคม. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 11(2), 109-122.
- อิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุรัสยา ชุ่มฤทัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองทองเซอร์วิสเชส
แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed). New York : Harper & Row.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49, 41 - 50.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment.
Human Resource Management Review, 1(1), 61-89
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric
technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(12), 603.
- Robbins, S.P. & DeCenzo. (2005). *Management* (6th ed.). New York : Prentice-Hill.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York: Harper and Row.