

ปัจจัยด้านส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
องค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
Demographic Factors, Job Characteristic Factors and
Organizational Commitment of Personnel at Rajamangala
University of Technology PhraNakhon

อิสรา ศิรมณีรัตน์^{1*} วันนิตา รักษมาตย์² ชนวีร์ สุรชาติศรี³ จักรพล บุตรคำโชติ⁴ และ เจษฎา อุดมพิทยาสรรพ์⁵
Issara Siramaneerat^{1*} Wannisa Raksamat² Chanawee Surachatri³ Jakpon Buthcamchort⁴
and Jadsada Udompittayason⁵

^{1*}อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

^{2,3}อาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก, กระทรวงสาธารณสุข

⁴นักวิชาการคอมพิวเตอร์, กระทรวงสาธารณสุข

⁵แพทย์แผนไทยปฏิบัติการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง, กระทรวงสาธารณสุข

*Email : issara_sira@hotmail.com โทร. 08-9444-4214

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวนทั้งสิ้น 700 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างด้วยตารางสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .921 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนการทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.28 และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.96 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.16 และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.98 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ พบว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และโดยภาพรวม ส่งผลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aims to study organizational commitment of personnel at Rajamangala University of Technology PhraNakhon and to investigate demographic factors and job characteristic factors toward organizational commitment of personnel at Rajamangala University of Technology PhraNakhon. The population was composed of academic and support staff at Rajamangala University of Technology PhraNakhon among 700 cases. The sample was selected by using a simple random sampling, accounting of 250 cases. The instrument that used to collect information was a five rating scale. The reliability of the whole questionnaire was 0.921. The data was analyzed by descriptive statistics, t-test and F-test and Pearson Product Moment Correlation.

The results showed that 1) Personnel have opinions about organizational commitment within the normative commitment at a highest level (Mean=4.28, S.D. = 0.44) followed by affective commitment (Mean=4.18, S.D. = 0.62) and continuous commitment (Mean=3.96, S.D. = 0.58). 2) Personnel have opinions about job characteristic factors within the variety of jobs at a highest level (Mean=4.16, S.D. = 0.67) followed by the challenge of work (Mean=4.08, S.D. = 0.63) and the freedom of work (Mean=3.98, S.D. = 0.70).3) The organizational commitment is significantly different at level 0.05 in term of age, married status and education 4) The variety of jobs, the challenge of work and the freedom of work yielded a significant positive association with the organizational commitment at level 0.05.

Keywords : Personal Factors, Job Characteristic Factors, Organizational Commitment

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยพื้นฐานขององค์กรในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์คือบุคลากรภายในองค์กร กลุ่มหรือธุรกิจใดๆ ที่มีการใช้มนุษย์เข้ามามีส่วนในการดำเนินงานโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแนวทางขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินงานที่ต้องการผลสำเร็จ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จให้ต่อองค์กร (พานี สฤษฏ์วานิช, 2549) หากองค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จต่อผล การบริหารงานขององค์กรในภาพรวม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีคุณประโยชน์อย่างสูงและเป็นตัวแปรชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในอนาคตได้อย่างดี ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี องค์กรควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร รวมถึงการพิจารณาถึงทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาควบคู่กันไปด้วยแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขององค์กรนั้นจะเป็นตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กรได้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550)

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐเอกชนจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างผูกพันในองค์กรซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกันซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคคลในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (เสริมศักดิ์ สรวุฒรัมย์, 2556) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันในอุดมศึกษาของรัฐในระบบราชการมีหน้าที่ในผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างมากในด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างโอกาสในความก้าวหน้า การรักษาคนให้อยู่กับองค์กรการศึกษาต่อการฝึกอบรมและดูงาน มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องสร้างระบบกลไกในการบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพตอบสนองการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่สถาบันการศึกษามีการแข่งขันสูง การบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์และการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมและคุ้มค่า

องค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานได้จะทำให้องค์กรนั้นมีแนวทางและเป้าหมายร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรได้ทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่ดีเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป (ชลิตา แคมจันทร์, 2559) จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรจึงให้ความสนใจศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกต่อไปนอกจากนี้ยังสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาหรือใช้ในการวิจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ชลิตา แคมจันทร์ (2559) ได้ให้คำจำกัดความความผูกพันกับองค์กร คือ สถานะซึ่งบุคลากรต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรบุคลากรจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กรใครจะเห็นความก้าวหน้าขององค์กรทราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับบุคลากรอยู่แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กรบุคลากรก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จขององค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมองค์กรที่ให้โอกาสแก่บุคลากรสมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กรภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การมีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่นตั้งใจทำงานดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของของตนแก้ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเราเช่นองค์การ

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีส่วนที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การและมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดจากการที่องค์การได้จ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้พนักงานคงอยู่กับองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความคิดว่าเมื่อได้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การแล้วจะต้องมีความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

สรุปจะพบว่า ความผูกพันต่อองค์การคือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การรวมถึงการมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์การบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความภาคภูมิใจในองค์การของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ชนิษฐา ศรีทอง (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลสอดคล้องและอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รองลงมา ได้แก่ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปีมีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.3 ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ชูเอน (2553) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การและพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพศมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวนทั้งสิ้น 700 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างด้วยตารางสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 3 ตอนดังนี้ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรข้อคำถามต่างๆ ในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (บุญธรรม กิจปริตราบริสุทธิ์, 2547) แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบโดยการนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยหาค่า IOC คัดเลือกข้อที่มีค่าระหว่าง 0.70 – 1.00 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้จัดเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) = 0.921 แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนการทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 58 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-8 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 ส่วนใหญ่ทำงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 และส่วนใหญ่ทำงานแผนงานทั่วไป จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 66

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในอันดับแรก คือ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.63) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.70)

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในอันดับแรก คือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D. = 0.44) รองลงมา ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.62) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.58)

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) อายุ 2) สถานภาพสมรส 3) ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเพศ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม ด้วยค่าสถิติ Pearson Correlation มีค่าเท่ากับ 0.658, 0.665, 0.691, 0.779 และ 0.788 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครดังนี้

1.1 อายุ พบว่า บุคคลากรที่มีอายุมากกว่า จะมีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีนโยบายและวัฒนธรรมในการให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องความอาวุโสและควมมีประสบการณ์ในการทำงานทำให้พนักงานที่มีอายุมากเกิดความรู้สึกว่าตนเองสำคัญกับองค์การเป็นผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เช่นเทลคอร์ดเปอร์เซ็น จำกัด พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.2 สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่สมรสแล้วจะมีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากกว่าคนโสดอาจเนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดเช่นเดียวกับงานวิจัยของวารุณี คำแก้ว (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีโสดมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า

1.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาจะมีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจจะเนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่ากับองค์การและองค์การให้ความสำคัญกับตนรวมทั้งยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงกว่า (สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552)

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหตุผลอาจเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความอิสระในการทำงานมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์งานใหม่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและเต็มใจทำงานให้กับองค์การโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือออกจากองค์การไปรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายนำไปปฏิบัตินั้นมีมีความสำคัญต่อองค์การต้องการใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์จนทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (นิพนธ์ เทพวัลย์, 2523) สอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติและงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัส ทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนาจำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชลิตา แคมจันทิก. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสริมศักดิ์ สรวุฒิรัมย์. (2556). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การตลาดกระทรวงมหาดไทย (อต.). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.(พิมพ์ครั้งที่8). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อัจฉรา ชูเอน. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 63 Issue 1 (March 1990).