



วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร

MUT Journal of Business Administration

ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2563)

Volume 17 Number 1 (January – June 2020)

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Mahanakorn University of Technology's Employees

Received: March 30, 2020

Revised: April 20, 2020

Accepted: May 2, 2020

ปณิดา นิรมล Panita Niramorn^{1,*}, นันธิดา อนันตชัย Nunthida Anuntachai²

^{1,2} อาจารย์ประจำ ภาควิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

^{1,2} Lecturer, Department of Humanity and Social Science, Faculty of Science,
Mahanakorn University of Technology, Bangkok, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุงาน และระดับรายได้ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุงาน และระดับรายได้ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำนวน 386 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

* E-mail address: panitanidd@gmail.com

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน และระดับรายได้ที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวม แตกต่างกันระดับนัยสำคัญ 0.05 และบุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความความผูกพันต่อองค์กรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่องตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนตำแหน่งงาน และระดับรายได้ที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to compare job satisfaction of Mahanakorn University of Technology's employees classified by their positions, duration of employment, and income levels, (2) to compare the employees' organizational commitment classified by positions, duration of employment, and income levels, and (3) to study the relationship between job satisfaction and organizational commitment of Mahanakorn University of Technology's employees.

The samples were 386 employees who work at the Mahanakorn University of Technology. The research instruments were the questionnaires measuring personal factors and job satisfaction. The data were analyzed using a computer package program. The statistical results were shown in percentage, mean, standard deviation, t-test ANOVA analysis, and Pearson Product Moment Correlation.

The results of this study indicated that :

1. The employees' job satisfaction was at a high level. Also, when considering the classifications, it was found that the average of the employees' satisfaction was at a high level

ปติดา นิรมล และ นันทิดา อนันตชัย

except the salary and benefits and working conditions that showed the employees' satisfaction at a median level. The comparison of the job satisfaction of Mahanakorn University of Technology's employees found that the employees with different positions and different incomes had different levels of job satisfaction at 0.05 level of significance. However, the employees with different duration of employment had no difference in job satisfaction.

2. The employees' organizational commitment was at a high level. Also, when considering the classifications, it was found that the average of the employees' organizational commitment was at a high level except the continuance commitment that showed the employees' organizational commitment at a median level. The factors that influenced the employees' organizational commitment were the affective commitment, normative commitment and continuance commitment, respectively. The comparison of the organizational commitment of Mahanakorn University of Technology's employees found that the employees with different of the duration of employment had different levels of organizational commitment at 0.05 level of significance. However, the employees with different amount of income had no difference in organizational commitment.

3. There was a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment of Mahanakorn University of Technology's employees, generally and in individual aspects.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment

บทนำ

ในการบริหารจัดการองค์การ “มนุษย์” (Human Resource) ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นทรัพยากรที่เป็นที่มาของความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุดในงานและการพัฒนางานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพราะเป็นทรัพยากรที่ช่วยสร้างคุณค่าอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีปัญญา มีทักษะความสามารถ และมีความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ จึงเห็นได้ว่าที่ผ่านมา มีงานวิจัยจำนวนมากที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร หรือการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ มีความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ ภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งหากบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็就会有การเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การที่ผู้บริหารจะโน้มน้าวใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการวิเคราะห์ปัญหาและทำการปรับปรุงแก้ไขสาเหตุที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจทางลบของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นระบบบริหาร กระบวนการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หากบรรยากาศองค์กรไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้ อาจเป็นผลทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดการขาดงานบ่อย สุขภาพจิตตกต่ำ รวมทั้งอาจเป็นผลให้มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย (พจน์ ฐธสุวรรณ, 2549)

นอกจากที่กล่าวข้างต้น การที่องค์กรจะรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้น ยังต้องอาศัยความสามารถในการสร้างความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน อันจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อยากร่วมกับองค์กรอย่างเต็มใจและนานที่สุด ทั้งนี้ เบทแมน และ สตรัสเซอร์ (Batemen and Strasser, 1984) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเอาไว้ โดยกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของสมาชิก ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร โดยพนักงานจะมีความรู้สึกหรือความต้องการที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จะเห็นว่ามิงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

มหาวิทยาลัยถือเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลออกสู่สังคม ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการแข่งขันซึ่งมีมากขึ้นในแง่ของคุณภาพในการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งท้าทายการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานให้สามารถอยู่รอดในยุคแห่งการแข่งขัน ในอดีตสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องเป็นสถาบันที่มีชื่อ และความพร้อมในมิติต่าง ๆ แต่ปัจจุบันกระแสสังคมเปลี่ยนแปลง ปัญหาของผู้เรียนที่ลดลงในปัจจุบัน ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องทำงานหนักมากขึ้น เพราะงบประมาณในการบริหารที่มีอยู่จำกัด การที่มหาวิทยาลัยเอกชนจะก้าวสู่สถาบันอุดมศึกษาจะประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาได้นั้น นอกจากจะให้ความสำคัญกับการจัดระบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพแล้ว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพของบุคลากร และ ผลิตา นีรมล และ นันธิดา อนันตชัย

ควรตระหนักถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุกมเทรกายแรงใจให้องค์การประสบความสำเร็จ และรักองค์กรนั่นเอง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร (มทม.) หรือ “Mahanakorn University of Technology” (MUT) ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีบทบาทตามสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดไว้ 4 ประการ ได้แก่ การสอน การวิจัย การส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม และการส่งเสริมและบริการสังคม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ ว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครจะก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับนานาชาติ ที่เน้นความเชี่ยวชาญเชิงทักษะ โดยจัด การเรียนรู้ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม” ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และสร้างความมุ่งมั่นและทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อความไปสู่การบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยในที่สุด อีกทั้ง จากการที่มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการบริหารซึ่งให้ความสำคัญกับจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งนำมาใช้ในการประเมินปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ นับว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร อันจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศองค์กร ให้เอื้ออำนวยต่อสภาพการทำงานของสมาชิกในองค์กร จะช่วยทำให้พนักงานบรรลุความเจริญด้านจิตใจ มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน มีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความเสียสละให้กับองค์กร และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในที่สุด และยังจะช่วยการป้องกันการสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณค่าขององค์กร และช่วยลดความเสียหายขององค์กรที่อาจเกิดจากการลาออกของพนักงาน หรือเกิดจากความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานลงได้ จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “ระดับความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร” โดยเปรียบเทียบตาม อายุงาน ระดับรายได้ และระดับการศึกษา ตลอดจนเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออก และช่วยรักษากพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

คำถามนำวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุงาน และระดับรายได้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุงาน และระดับรายได้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และกระบวนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน จิตติภา ขาวอ่อน (2547) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้กับจุดมุ่งหมายขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานมากมักจะ ไม่มีความภักดีต่อองค์กร และยอมผันแปรควมศรัทธาไป ด้วยกับความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย

การใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีหลายทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีหลักที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิด คือ ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg *et al.*, 1959)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีความสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

2. แนวความคิดความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 มิติด้วยกัน ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) คือความเต็มใจปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ เป็นการแสดงออกว่าค่านิยมและเป้าหมายของพนักงานและองค์การสอดคล้อง
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมกับองค์การ (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าหรือประโยชน์โดยรวมขององค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์การ และมีความปรารถนาที่คงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Allen and Meyer (1990) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติด้วยกัน คือ

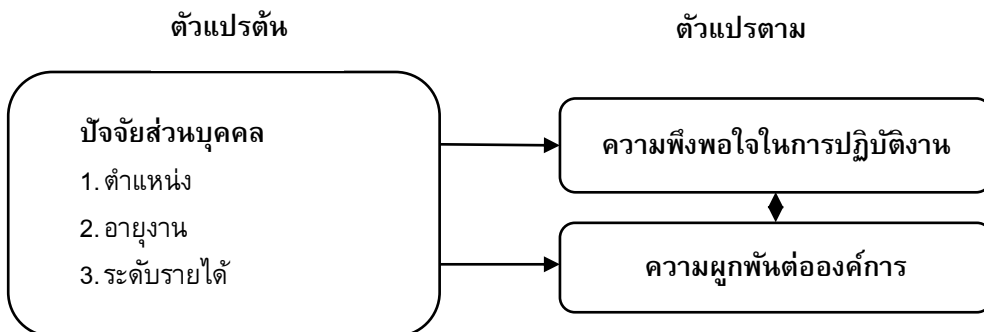
1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ซึ่งหมายถึงอารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกอันเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เนื่องจากการได้รับผลตอบแทนแลกเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ในการคงอยู่กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งหมายถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเกิดจากหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ และความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณ ทำให้รับรู้ว่าต้องจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 620 คน โดยจำแนกเป็นอาจารย์ จำนวน 326 คน และเจ้าหน้าที่ 294 คน โดยนับเฉพาะบุคลากรที่ผ่านการทดลองงานแล้วเท่านั้น (ข้อมูลประจำปีการศึกษา 2561) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (Yamane, 1967) ด้วย

ความคลาดเคลื่อน 0.5 ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 243 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยหลายตัว จึงต้องเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้ใหญ่ยิ่งขึ้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 386 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากการนำบัญชีรายชื่อบุคลากรทั้งหมด 620 คน มาจับสลากรายชื่อบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวน 386 คน เมื่อได้รายชื่อบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองโดยให้เจ้าหน้าที่ธุรการของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมารับแบบสอบถามไปให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 โดยลักษณะของคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยลักษณะของแบบสอบถามมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุตำแหน่ง อายุงาน และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดัดแปลงและพัฒนา มาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ธนัทธ ภิรติชัย (2550) ซึ่งสร้างตามแนวความคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดัดแปลงและพัฒนา มาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาและดัดแปลงให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ จำนวน 5 ท่าน แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาเก็บข้อมูลจากบุคลากร

ของมหาวิทยาลัยฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยสูตรครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.843 โดยมีค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 0.826, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.832, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 0.849, ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.876, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เท่ากับ 0.858, ด้านนโยบาย/แผนการบริหารงาน เท่ากับ 0.862, ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เท่ากับ 0.812, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.814, ด้านสภาพการทำงาน เท่ากับ 0.802, และ ด้านความมั่นคงในงาน เท่ากับ 0.801

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.812 โดยมีค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้าน ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก เท่ากับ 0.832, ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เท่ากับ 0.801 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 0.802

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และระดับรายได้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: ตารางแสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน	T – test และ F – test (One-Way ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน	T - test และ F – test (One-Way ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)
สมมติฐาน 3 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน	Pearson product moment correlation

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทคโนโลยีมหานครที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 และเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 สำหรับอายุ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 20 – 32 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมา ได้แก่ อายุ 39 -45 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 อายุ 33 – 38 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และอายุ 46 ปี ขึ้นไปจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ตามลำดับ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมา ได้แก่ อาจารย์ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.55$) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.55$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.81$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2: ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.90	0.59	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.62	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	0.78	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.55	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.47	0.79	มาก
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	3.55	0.73	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	3.02	0.81	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.95	0.76	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.17	0.95	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.45	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.55	มาก

3. ผลการศึกษาตัวแปรความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.67$) โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความต่อเนื่องมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับความผูกพันจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย

เท่า ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.71$) กับ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.70$) และด้านความ
ต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3: ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
ด้านความรู้สึกรัก	3.68	0.71	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	3.09	0.77	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.58	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	0.67	มาก

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร ที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน โดยวิธี t-test พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
ที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่อาจารย์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าค่าเฉลี่ยความ
พึงพอใจโดยรวมของเจ้าหน้าที่

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรายด้าน พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มี
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อาจารย์ (n = 162)		เจ้าหน้าที่ (n = 185)		t-test
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.90	0.59	3.71	0.66	2.83*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.62	3.77	0.61	1.43
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	0.78	3.77	0.67	0.32
ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.55	3.79	0.58	2.71*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.47	0.79	2.97	0.86	5.57
ด้านนโยบายแผนการบริหารงาน	3.55	0.73	3.44	0.76	1.32
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.02	0.81	2.74	0.79	3.13*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.95	0.76	4.03	0.69	-1.04

ตารางที่ 4: (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อาจารย์ (n = 162)		เจ้าหน้าที่ (n = 185)		t-test
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ด้านสภาพการทำงาน	3.17	0.95	3.43	0.75	-2.77*
ด้านความมั่นคงในงาน	3.45	0.75	3.38	0.73	0.85
รวม	3.59	0.55	3.47	0.53	1.95*

*p<0.05

สมมติฐานที่ 1.2 : ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีอายุงานที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย ฯ ที่มีอายุงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อายุงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6	3.72	0.62	1.50
	ภายในกลุ่ม	359	148.03	0.41	
	รวม	365	151.76		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	6.31	1.05	2.76*
	ภายในกลุ่ม	366	139.17	0.38	
	รวม	372	145.49		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6	4.95	0.82	1.51
	ภายในกลุ่ม	363	197.84	0.54	
	รวม	369	202.79		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6	347	0.57	1.72
	ภายในกลุ่ม	362	121.44	0.33	
	รวม	368	124.91		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	8.86	1.47	1.96
	ภายในกลุ่ม	358	269.71	0.75	
	รวม	364	278.58		
ด้านนโยบาย/แผนการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	4.29	0.71	1.28
	ภายในกลุ่ม	360	200.92	0.55	
	รวม	366	205.21		

ตารางที่ 5: (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	6	5.15	0.85	1.25
	ภายในกลุ่ม	354	242.90	0.68	
	รวม	360	248.05		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6	4.27	0.71	1.28
	ภายในกลุ่ม	359	198.33	0.55	
	รวม	365	202.60		
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	10.23	1.70	2.31*
	ภายในกลุ่ม	358	263.87	0.73	
	รวม	364	274.11		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	3.47	0.57	1.02
	ภายในกลุ่ม	355	200.09	0.56	
	รวม	361	203.56		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6	2.42	0.40	1.33
	ภายในกลุ่ม	328	99.61		
	รวม	334	102.03		

* p<0.05

สมมติฐานที่ 1.3 : ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีระดับรายได้ที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่มีระดับรายได้ที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล, และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่มีระดับรายได้ของบุคลากรที่ต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามระดับรายได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	7	11.29	1.61	4.07*
	ภายในกลุ่ม	356	140.97	0.39	
	รวม	363	152.26		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	9.22	1.31	3.47*
	ภายในกลุ่ม	364	138.11	0.37	
	รวม	371	147.34		

ตารางที่ 6: (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	7	6.81	0.97	1.82
	ภายในกลุ่ม	363	193.80	0.53	
	รวม	370	200.61		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7	6.11	0.87	2.64*
	ภายในกลุ่ม	362	119.71	0.33	
	รวม	369	125.83		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	20.14	2.87	4.06*
	ภายในกลุ่ม	359	254.48	0.70	
	รวม	366	274.63		
ด้านนโยบาย/แผนการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	4.04	0.57	1.05
	ภายในกลุ่ม	357	196.27	0.55	
	รวม	364	200.32		
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	7	22.01	3.14	4.91*
	ภายในกลุ่ม	353	225.81	0.64	
	รวม	360	247.83	1.11	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7	7.77	0.54	2.04*
	ภายในกลุ่ม	358	194.08		
	รวม	365	201.85	1.24	
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	8.73	0.73	1.70
	ภายในกลุ่ม	356	260.77		
	รวม	363	269.51		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	4.54	0.65	1.16
	ภายในกลุ่ม	354	196.89	0.55	
	รวม	361	201.44		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7	5.54	0.79	2.77*
	ภายในกลุ่ม	326	95.20	0.29	
	รวม	333	100.74		

*p<0.05

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน วิธี One-way ANOVA พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	อาจารย์ (n = 162)		เจ้าหน้าที่ (n = 185)		t-test
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ด้านความรู้สึก	3.68	0.71	3.55	0.72	1.73
ด้านความต่อเนื่อง	3.09	0.77	3.12	0.82	-0.37
ด้านบรรทัดฐาน	3.58	0.70	3.52	0.78	0.81
รวม	349	0.67	3.43	0.72	0.87

สมมติฐานที่ 2.2 : ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน วิธี One-way ANOVA พบว่า อายุงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	6	10.24	1.70	3.27*
	ภายในกลุ่ม	358	186.92	0.52	
	รวม	364	197.17		
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	6	6.21	1.03	1.62
	ภายในกลุ่ม	360	229.62	0.63	
	รวม	366	235.84		
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	6	8.90	1.48	2.63*
	ภายในกลุ่ม	356	200.87	0.56	
	รวม	362	209.78		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6	8.11	1.35	2.68*
	ภายในกลุ่ม	364	183.23	0.50	
	รวม	370	191.34		

*p<0.05

สมมติฐานที่ 2.3 : ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่างกัน วิธี One-way ANOVA พบว่า ระดับรายได้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก พบว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	7	8.99	1.28	2.48*
	ภายในกลุ่ม	357	184.51	0.51	
	รวม	364	193.51		
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	7	3.66	0.52	0.80
	ภายในกลุ่ม	359	232.83	0.64	
	รวม	366	236.49		
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	7	7.03	1.00	1.76
	ภายในกลุ่ม	356	202.81	0.57	
	รวม	363	209.85		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7	5.91	0.84	1.67
	ภายในกลุ่ม	363	183.35	0.50	
	รวม	370	189.26		

*p<0.05

สมมติฐาน 3 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครในภาพรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10: ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านความต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐาน	โดยรวม
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.396**	0.311**	0.399**	0.404**
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.580**	0.452**	0.565**	0.573**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.466**	0.347**	0.414**	0.429**
ด้านความรับผิดชอบ	0.505**	0.364**	0.480**	0.476**
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.400**	0.476**	0.371**	0.438**
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	0.525**	0.472**	0.483**	0.507**
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	0.526**	0.592**	0.522**	0.578**
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.415**	0.257**	0.395**	0.375**
ด้านสภาพการทำงาน	0.379**	0.477**	0.389**	0.439**
ด้านความมั่นคงในงาน	0.667**	0.647**	0.646**	0.690**
โดยรวม	0.678**	0.627**	0.661**	0.689**

*p<0.01

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ตำแหน่งที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย ฯ ที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกัน โดยพบว่าอาจารย์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรณู สุขเกษมกิจ (2554) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์มากกว่าเจ้าหน้าที่ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่มากกว่าอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มีการจัดลำดับฐานเงินเดือนตามหน้าที่รับผิดชอบบุคลากรที่ระดับการศึกษาเท่ากัน แต่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีฐานเงินเดือนที่แตกต่างกัน นอกจากนี้งานในสายการศึกษานั้นหากอยู่ในสายการเรียนการสอนจะมีโอกาสก้าวหน้าในสายวิชาชีพมากกว่าตำแหน่งในสายงานสนับสนุน อาจารย์มีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในขณะที่เจ้าหน้าที่มีโอกาสเพียงการได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา การเข้ารับการฝึกอบรม และมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจึงส่งผลให้ตำแหน่งอาจารย์มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สูงกว่าเจ้าหน้าที่ ในขณะที่ตำแหน่งอาจารย์นั้นก็มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบหลายด้านทั้งการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย อีกทั้งการปฏิบัติงานในสายเจ้าหน้าที่มีความอิสระในงานมากกว่าตำแหน่งอาจารย์ จึงส่งผลให้ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่มากกว่าอาจารย์ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Harrell (1964: 260-273) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในส่วนที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยไว้ว่า จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Harrell (1964: 260-273) ยังกล่าวอีกว่าผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, และความรับผิดชอบ งาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Turkyilmaz *et al.*, (2011) พบว่า ปัจจัยด้าน

การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองมีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด จากการศึกษายังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุงานที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย ฯ ที่มีอายุงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีการปฏิบัติต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ไม่ว่าจะมียูงานเท่าใดจะเป็นไปอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลฉบับเดียวกันคือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2557 รวมทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยฯ ที่ปฏิบัติงานต่างหน่วยงานกัน มหาวิทยาลัยก็บริหารงานภายใต้ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครดังกล่าว อย่างไรก็ตาม Harrell (1964: 260-273) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าอายุงานแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุงานก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุงานมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรณู สุขเกษกิจ (2554) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อายุงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรบางส่วนของมหาวิทยาลัยฯ อาจรู้สึกไม่ภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่งานที่ปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป แม้จะมีการปรับระดับรายได้จนเพียงพอ แต่เนื่องจากตำแหน่งงานที่ทำยังคงเป็นตำแหน่งเดิม จึงขาดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยฯ อาจดูไม่ทันสมัยหากเทียบกับหน่วยงานเอกชนที่ประกอบกิจการอื่น แม้สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีสารสนเทศจะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่มหาวิทยาลัยมีงบประมาณจำกัดหากนำไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นจะส่งผลต่อความพึงพอใจบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ ที่อาจต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับรายได้ที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่มีระดับรายได้ที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรณู สุขเกษกิจ (2554) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับรายได้ของบุคลากรที่ต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด และ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะงานที่ตายตัว หากบุคลากรมีรายได้แตกต่างกันอาจส่งผลต่อความรู้สึกว่างานมีความท้าทายของงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะหากแม้ได้รับรายได้สูงแต่บุคลากรยังคงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ทำทายน้อย ไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อีกทั้ง บุคลากรอาจขาดความรู้สึภักดีที่มีใจในตำแหน่งงานที่ตน และแม้บุคลากรที่รายได้เพียงพอต่อการยังชีพ แต่โอกาสก้าวหน้าทางสายบังคับบัญชาและวิชาชีพอาจไม่เท่ากัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เนื่องจากรายได้ส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยฯ มาจากจำนวนนักศึกษา ซึ่งอาจส่งผลให้เงินเดือนเฉลี่ยของบุคลากรทางการศึกษาน้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลให้บุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับเฮิร์ซเบิร์กซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยห้า (Hygiene Factors) เงินเดือน (Salary) ว่าหากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท (Herzberg *et al.*, 1959: 113-119) นอกจากนี้ Gilmer (1971: 131) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หน่วยงานและการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ การนิเทศงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และ Locke (1976: 1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้ทำการศึกษารวบรวมไว้มี 9 องค์ประกอบ ดังนี้ ตั๋วงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การและการบริการงาน ทั้งนี้ จากการศึกษาของ Parvin (2011) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเภสัชกรรม พบว่า เงินเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน การกำกับดูแล และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานในภาคเภสัชกรรมอยู่ในระดับบวก และ Sageer *et al.*, (2012) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและมีผลกระทบต่อการ พบว่า มีตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เช่น ปัจจัยการพัฒนาองค์การ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านงาน และนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pan (2015) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากร ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม วัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการทำงาน และการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากรในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยฯ ทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี แม้มีตำแหน่งงานที่ต่างกันแต่มีความรู้สึกปณิธา นิรมล และ นันทิดา อนันตชัย

เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยฯ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฯ มีบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้สึกเหมือนครอบครัวเดียวกันจึงมีความรักและผูกพันกันและผูกพันกับมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ Rusu and Avasilcai (2014) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของบุคลากร ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบรรลุประสิทธิผล สูงสุดขององค์การ ดังนั้น สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงจูงใจในองค์การ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะสนับสนุนการสร้างบรรยากาศองค์การ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Iqbal (2010) ซึ่งพบว่า ตำแหน่งงานผู้บริหารและหัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงอาจเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การพนักงานโดยเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานด้วยค่าตอบแทน นโยบายการฝึกอบรม และปรับปรุงสภาพการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนัชชา เยี่ยมภ และคณะ (2560) พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ปัจจัยในด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงาน ที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า อายุงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุงานมากมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยฯ เนื่องจากมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรจึงมีการปรับตัวให้เหมาะสม อีกทั้งยังมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและมหาวิทยาลัยฯ มาก จึงเกิดความรักและผูกพันต่อองค์การมาก ในขณะที่หากบุคลากรที่อายุงานน้อยหรือแตกต่างจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Affum-Osei *et al.*, (2015) ยังพบอีกว่า ตัวแปรทางประชากร ประสบการณ์ทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการศึกษาของนอกจากนี้งานวิจัยของ Iqbal (2010) ยังพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับรายได้ ที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ประจำปีการศึกษา 2561 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับรายได้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก พบว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยฯ ตั้งอยู่ในเขตหนองจอก ซึ่งมีค่าครองชีพไม่สูงนัก รายได้ของบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำรงชีพจะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มนอกเวลาทำงาน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Iqbal (2010) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงอาจเพิ่มระดับความผูกพันต่อ

องค์การพนักงานโดยเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานด้วยค่าตอบแทน นโยบายการฝึกอบรม และปรับปรุงสภาพการทำงาน นอกจากนี้ผู้จัดการสามารถเพิ่มความมุ่งมั่นขององค์กรโดยสื่อสารว่าพวกเขาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพานิ สถัญญาวณิช (2549) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรรู้สึกหรือรับรู้ได้ว่าตนได้รับความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร รวมทั้งการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shore and Wayne (1993) ซึ่งพบว่า ผูกพันด้านจิตใจ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Markovits *et al.*, (2007) ซึ่งพบว่า ความผูกพันขององค์กรด้านความจิตใจมีอิทธิพลมากที่สุดต่อระดับของความพึงพอใจในงาน และงานวิจัยของ Lizote *et al.*, (2017) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และยังพบอีกว่าข้าราชการของศาลากลางรู้สึกพอใจในงานหากมีความผูกพันด้านจิตใจ และหากพนักงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานอาจไม่พึงพอใจในงาน และ Meyer *et al.*, (1990) พบว่า การรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพิชชา สามารถ และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยทั้งหมดมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ สาธิต วิกิรัตนากุล และ สมยศ อวเกียรติ (2559) พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจ ศูนย์การค้าเซ็นทรัล สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทุกประเด็น ยกเว้น คุณภาพชีวิตการทำงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร แต่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร และงานวิจัยของวรเดช ช้างแก้ว (2556) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในงานที่กระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน อีกทั้งแรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร โดยส่งผ่านความผูกพันในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัย ควรกำหนดนโยบายหรือวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เช่น การกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ เงินเดือนให้เหมาะสมมากขึ้นทั้งตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน รวมทั้งจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน และความโปร่งใสยุติธรรมในการเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน
2. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญกับการให้อิสระด้านความคิดและความเป็นส่วนตัวในการทำงานแก่บุคลากร เช่น การมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ได้เสนอและความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย
3. มหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติด้านความรู้สึที่ดีให้กับพนักงาน โดยการสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน ให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองเปรียบเสมือนคนในครอบครัวที่ทำงานเปรียบเหมือนบ้านของตนเอง เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ
4. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับ หรือข้อเสียที่อาจเกิดขึ้นหากตัดสินใจออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณเพียงด้านเดียว ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัย ในลักษณะเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น หากมีการใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลลักษณะอื่นเข้าร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่ม จะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญและชัดเจนมากยิ่งขึ้น
4. ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุ ปัจจัย ผลกระทบ และแนวทางการแก้ไขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

รายการอ้างอิง

- จิตติภา ขาวอ่อน. 2547. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ณัฏฐา กรีหิรัญ. 2550. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรี
นครินทร์วิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. การอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัฐพิชชา สามารถ และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ 2558. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
เทศบาลนครในภาคตะวันออก. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. ปีที่ 7. ฉบับ
ที่ 2. 391- 427.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และ
พฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัชชา เยี่ยมภ, กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์ และ ศรีจันทร์ อุทโยภาส. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในบริษัทซัพคอนแทรค ในสายงานโทรคมนาคม. วารสารวิชาการ
สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. ปีที่ 3. ฉบับที่ 1.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น
อินดัสทรีประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
พิมพ์ดี.
- พจณี รุอสุวรรณ. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การการรับรู้ความสามารถ
ของตนเองความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
ผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรณู สุขเกษกิจ. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำ
อากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะ
บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรเดช ช้างแก้ว. 2556. โมเดลสมการโครงสร้างพระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.). ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย
วัดผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาริต วิกรานต์ธนากุล และ สมยศ อวเกียรติ. 2559. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรธุรกิจศูนย์การค้าเซ็นทรัล. วารสารหาดใหญ่วิชาการ. ปีที่ 14. ฉบับที่
1.

- สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549. **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Affum-Osei and others. 2015. Relationship between Organisational Commitment and Demographic Variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana. **American Journal of Industrial and Business Management**. Vol. 5. 769-778. Retrieved January 25, 2019 <https://doi:10.4236/ajibm.2015.512074>
- Allen and Meyer. 1990. The Measure and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organizational Commitment. **Journal of Occupational Psychology**. Vol. 63. No. 1. 1-18. Retrieved January 28, 2019 from <https://online.library.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bateman and Strasser. 1984. A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. **Academy of Management Journal**. Vol. 27. No. 1. 95-112. Retrieved January 28, 2019 from https://www.researchgate.net/publication/13032307_A_Longitudinal_Analysis_of_the_Antecedents_of_Organizational_Commitment
- Buchanan. 1974. Building Organizational commitment: The Socialization of Managers in Work Organizational. **Administrative Science Quarterly**. Vol. 19. No. 4. 533-546. Retrieved January 25, 2019 from https://www.researchgate.net/publication/239640787_Building_Organizational_Commitment_The_Socialization_of_Managers_in_Work_Organizations
- Gilmer. 1971. **Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill Book.
- Good. 1973. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-hill Book.
- Harrell. 1964. The Sectional Origins of the Churches of Christ. **Journal of Southern History**. Vol. 30. No. 3. 261-277. Retrieved January 25, 2019 from https://www.jstor.org/stable/2204834?seq=1#page_scan_tab_contents
- Herzberg and others. 1959. **The Motivation to Work**. John Wiley & Sons, New York.
- Iqbal. 2010. An Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment. **International Journal of Business and Management**. Vol. 5. No. 3. Retrieved January 25, 2019 from <https://DOI:10.5539/ijbm.v5n3p16>
- Lizote and others. do. 2017. Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. **Brazilian Journal of Public Administration**. Vol. 51. No. 6. 947-967. Retrieved March 20, 2019 from <https://dx.doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Locke. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Vol. 1. 1297-1343.

- Markovits and others. 2007. Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees. **International Journal of Cross Cultural Management**. Vol. 7. No. 1. 77-99. Retrieved January 28, 2019 from <https://doi.org/10.1177/1470595807075180>
- Pan. 2015. **Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel**. Tourism Management. 46. 84-91.
- Parvin. 2011. Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. **Australian Journal of Business and Management Research** . Vol. 1. No. 9. 113-123. Retrieved January 25, 2019 from https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/51866700/ajbmr-19-23i1n9a13a.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1552383218&Signature=Yt2l5Djq9OS32QqSq1F7y9mbxQ8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DFACTORS_AFFECTING_EMPLOYEE_JOB_SATISFACT.pdf
- Rusu and Avasilcai. 2014. Linking human resources motivation to organizational climate. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**. Vol. 124. 51-58.
- Sageer and others. 2012. Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**. Vol. 5. No. 1. 32-39. Retrieved January 28, 2019 from <http://www.iosrjournals.org>
- Shore and Wayne. 1993. Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**. Vol. 78. No. 5. 774-780. Retrieved February 20, 2019 from <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>
- Turkyilmaz and others. 2011. Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. **Industrial Management & Data Systems**. Vol. 111. No. 5. 675-696. Retrieved January 28, 2019 from <https://doi.org/10.1108/02635571111137250>
- Yamane. 1967. **Elementary sampling theory**. New Jersey: Prentic-Hall.

รายการอ้างอิงจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translated Thai References)

- Jittipha, Khaon. 2004. **Job Satisfaction of Government Officials of the Office of the Permanent Secretary. Ministry of Education.** Master of Education Thesis. Educational Administration. Graduate School. Rajabhat Thepsatri University. (In Thai)
- Nattha, Kreamhira. 2007. **A study of job satisfaction of Srinakharinwirot University staff.** Master of Education Thesis, Graduate School, Srinakharinwirot University. (In Thai)
- Thanyaphicha, Samart and Thippawan, Loruwanrat. 2015. Organizational commitment of personnel Eastern Thailand Municipality. **Journal of Politics, Administration and Law.** Vol. 7. No. 2. 391-427. (In Thai)
- Nonglak, Wiratchai. 1999. **Analytical Model for Statistical Research in Social Sciences and Behavioral Sciences.** 3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Natcha, Yeammob; Kritsada, Tangchaisak and Srichan, Uthayaphas. 2017. Factors affecting the organizational commitment of employees in Sub-Contract Company. In the telecommunication field. **Academic Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology.** Vol. 3. No. 1. (In Thai)
- Parichat, Buapeng. 2011. **Factors affecting employee engagement of the organization of Daikin Industry Thailand (Company Limited).** Master of Business Administration Thesi, Graduate School, Rajamangala University of Technology (Thanyaburi). (In Thai)
- Preeyaphon, Wonganutarot. 2010. **Psychology of Personnel Management.** 2nd ed. Bangkok: Phim Dee. (In Thai)
- Podchane, Torsuwan. 2006. **The relationship between the knowledge of organizational climate, perceived self-efficacy, stress and quality of working life of an employee of a garment factory.** Master of Science Thesis. Graduate School. Kasetsart University.
- Renu, Sukkritkij. 2011. **Factors Affecting Job Satisfaction of Personnel at Airports of Thailand Public Company Limited. Independent Study.** Master of Business Administration Thsis. Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (In Thai)
- Woradech, Changkaew. 2013. **Multidisciplinary structural equation model for the effectiveness of village health volunteers.** Doctor of Philosophy. Research Evaluation and study statistics. Burapha University. (In Thai)
- Shatis, Vijnthanakun and Somyot, Awakiat. 2016. Causal Factors Influencing Organizational Commitment of Central Department Store Business Personnel. **Hatyai Academic Journal.** Vol. 14. No. 1. (In Thai)

Supanee, Saritwanich. 2006. **Modern organizational behavior: concepts and theories.**
Bangkok: Thammasat University. (In Thai)