



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Factors Affecting the Organizational Commitment of Employees of
Nakhon Sawan Rajabhat University

จินณวัฒน์ สุวรรณ (Jinnawat Suwan)¹ ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์ (Phaisan Sansorawisut)²

พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง (Pisit Jomboonruang)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ปรากฏในตัวแบบความผูกพันองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวนทั้งหมด 518 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ ได้ 226 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามตามแบบวัดของลิเคิร์ต สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า (1) ความผูกพันองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องในงาน และลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก (2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของทุกตัวแปรที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน เกี่ยวข้องในงาน และลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อความผูกพันองค์การ

คำสำคัญ: พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ความผูกพันองค์การ ความพึงพอใจในงาน
ความเกี่ยวข้องในงาน ลักษณะงาน

1 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ jinnawat.s@nsru.ac.th

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ sansarawisut@hotmail.com

3 อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ dr.pisit.j@hotmail.com



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of organizational commitment and factors affecting the organizational commitment of employees of Nakhon Sawan Rajabhat University, (2) to study confirmatory factors of the variables in the model and organizational commitment of employees of Nakhon Sawan Rajabhat University, and (3) to study the influence of parameters on direct effect, indirect effect and overall influence affecting organizational commitment of employees of Nakhon Sawan Rajabhat University. The researcher designed a quantitative research. The unit of analysis was the employees of Nakhon Sawan Rajabhat University with a total of 518. The determined number of the sample size according to the formula of Yamane was 226, using the stratified sampling method. Data were collected through questionnaires of Likert Scale. Data analysis employed the statistics as follows: Frequency, percentage, mean, standard deviation, median, mode, skewness, kurtosis, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling. The results showed that: (1) Organizational commitment, job satisfaction, job involvement and job characteristics were at a high level. (2) The result of the confirmatory factor analysis revealed that all variables developed from theory were appropriate with the empirical data. (3) The result of the structural equation model analysis indicated that three factors, namely, job satisfaction, job involvement and job characteristics had direct effects, indirect effect and overall influence on organizational commitment.



Keywords: Employees of Nakhon Sawan Rajabhat University, Organizational commitment, Job satisfaction, Job involvement, Job characteristics



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

องค์กรเป็นระบบสังคม ที่ประกอบด้วยบุคคลหลายคนมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรและของบุคคล ซึ่งมักจะเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กัน การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตัวเองด้วยเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร (ณัฐพันธุ์ เชนันนท์, 2551)

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลในอดีตกำหนดให้บุคลากรที่ปฏิบัติราชการมีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ.2542 คณะรัฐมนตรี ได้มีมติให้จัดจ้างพนักงานทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2542) จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ทดแทนอัตราข้าราชการ มีระบบสัญญาจ้างที่กำหนดขึ้นโดยสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ กำหนด ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 ขึ้น จึงมีการกำหนดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างเป็นทางการ ในหมวดที่ 9 การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2), 2551) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอื่นๆ โดยได้ออกระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2557 (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2557) ต่อมาศูนย์สำรวจความคิดเห็นบ้านสมเด็จโพลล์ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้สำรวจสถานภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ผลการสำรวจพบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 87 ไม่พึงพอใจในสถานภาพปัจจุบัน และมีความคิดเห็นว่ารัฐบาลควรเข้ามาแก้ไขปัญหาให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเร่งด่วน สูงถึงร้อยละ 95 (โครงการณรงค์เพื่อแรงงานไทย, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ร้อยละ 80.50 มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (นาตยา แพ่งศรีสาร, ลักษมี งามมีศรี, และวชิรา รินทร์ศรี, 2557) จึงอาจจะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ขาดความมั่นคงในอาชีพ ขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แล้วอาจจะส่งผลให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนงาน หรือไม่ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายและมีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม

จากเหตุผลดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์หรือไม่อย่างไร โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ผู้บริหารในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหา และหาวิธีการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อการให้เกิดขึ้นกับ
พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

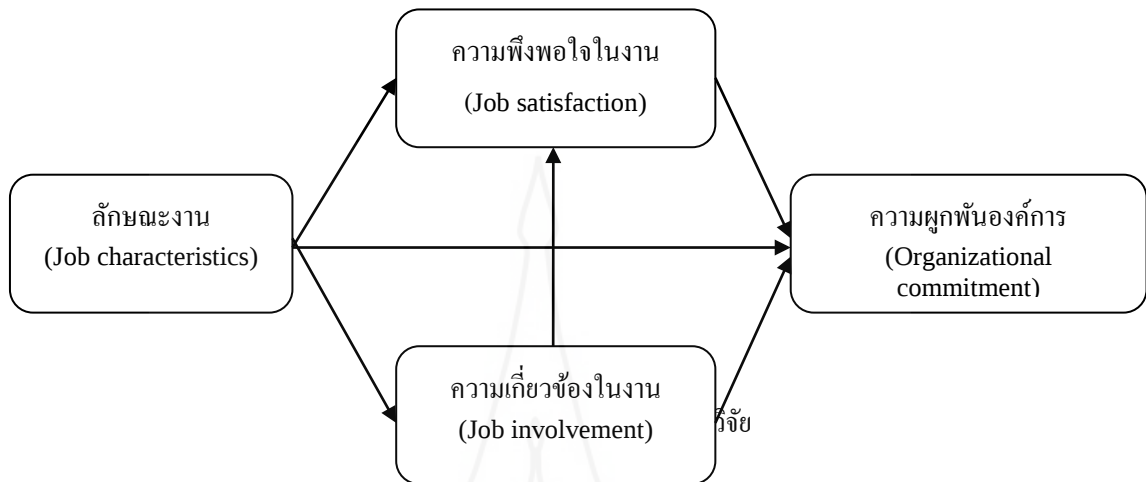
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษายืนยันองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวที่ปรากฏในตัวแบบความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้ (1) ความก้าวหน้าในงาน (2) ค่าตอบแทน (3) มิตรสัมพันธ์ (4) การบังคับบัญชา และ (5) ความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้ (1) ความเชื่อในคุณค่าของงาน (2) ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (3) เวลาที่ให้กับงาน และ (4) การมีส่วนร่วมในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้ (1) ความชำนาญในทักษะหลายๆ ด้าน (2) เอกลักษ์ณ์ของงาน (3) ความสำคัญของงาน (4) ความเป็นอิสระในงาน และ (5) ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันองค์กร มีตัวแปรที่สังเกตได้ดังนี้ (1) ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรและ (3) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference



สมมติฐานการวิจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน และ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อความผูกพันองค์กร (2) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (4) ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และ (5) ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยความเกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลในทิศทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ผู้วิจัย ออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ.2556 จำนวน 518 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2556) คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 226 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามจำนวนของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย และจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากตามรายชื่อตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม ตามแบบวัดของลิเคิร์ท มีส่วนประกอบ 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความ 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านต่างๆ คือ ด้านความพึงพอใจในงาน มีข้อความ 17 ข้อ โดยประยุกต์จากงานวิจัยของ Pit (2009), ญัษฐา กริหิรัญ (2550), และธนัฐา รัตนพันธ์ (2550) ด้านความเกี่ยวข้องในงาน มีข้อความ 10 ข้อ ตามข้อเขียนของ Kanungo (1982) และด้านลักษณะงาน มีข้อความ 16 ข้อ ตามข้อเขียนของ Hackman, and



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

Oldham (1976; อ้างถึงใน Liu (2007)) และ ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์การ มีข้อคำถาม 8 ข้อ ตามข้อเขียนของ Mayer, and Alen (1991)

ตรวจสอบสอดคล้องกับเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC (Index of item objective congruence) มากกว่า .60 ข้อคำถามแต่ละด้าน มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูง ต่อไปนี้ (1) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าความเที่ยง .858 (2) ข้อคำถามเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องในงาน มีค่าความเที่ยง .854 ข้อ (3) คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าความเที่ยง.876 และ (4) ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ มีค่าความเที่ยง.862 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์จากนั้นดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง ได้แบบสอบถามครบจำนวน 226 ชุด แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติ ความถี่และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ใช้ค่าสถิติ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ในการตรวจสอบคุณลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกับความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของตัวแปรที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีระดับความผูกพันองค์การ อยู่ในระดับ มาก และระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษายืนยันองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวที่ปรากฏในตัวแบบความผูกพันองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแบบความผูกพันองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติบ่งชี้ความกลมกลืนระหว่างตัวแบบความผูกพันองค์การ กล่าวคือ ไค-สแควร์ ที่มีความน่าจะเป็นมากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนมีค่าเท่ากับ .974 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วมีค่าเท่ากับ .917 และค่าดัชนีเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนมีค่าเท่ากับ .999 กล่าวโดยสรุป กลุ่มดัชนีทั้งสามมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือสูงกว่า .90 หรือมีค่าเข้าใกล้ 1 อีกทั้งค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ .017 ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือต้องต่ำกว่า .05 จากค่าสถิติดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ตัวแบบผูกพันองค์การของพนักงาน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในส่วนของความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ที่จะเป็นตัวบ่งชี้ตัวแปรองค์ประกอบหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรบ่งชี้ตัวแปรองค์ประกอบ ทั้งนี้ พิจารณาจากค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรบ่งชี้ที่มีต่อตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรสาเหตุ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวม ด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า (1) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยความเกี่ยวข้องและปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางที่ .05 (2) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานอย่างมีนัยสำคัญทางที่ .05 (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางที่ .05 (4) ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางที่ .05 และ (5) ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยความเกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลในทิศทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางที่ .05 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานผ่านปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ส่วนปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานผ่านความพึงพอใจในงาน และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลโดยรวมต่อตัวแปรผล คือความผูกพันองค์กรมากที่สุด ถัดลงมาคือ ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางที่ .05 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ความผูกพันต่อการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีระดับความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับบุคลากรคนอื่นๆ ขอมเสียสละเวลา กำลังกายและกำลังความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตลอดไป ไม่โยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือลาออก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของอัญชลี นิมนาดพันธุ์ (2554) เรื่องความผูกพันต่อการของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ว่าความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากการที่พนักงานมีการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ จึงปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ทั้งยังยินดีที่จะเป็นสมาชิกอยู่ในมหาวิทยาลัยต่อไป เพราะเมื่อพนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จนงานในหน้าที่ประสบความสำเร็จด้วยดีเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจ และพนักงานจึงเกิดความผูกพันต่อการในที่สุด



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีความพึงพอใจในงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยความก้าวหน้าในงาน มิตรสัมพันธ์ การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะพนักงานมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม เป็นธรรมกับภาระงานที่ปฏิบัติ และอาจเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะปัจจุบัน แต่ในด้านความมั่นคงในงานพนักงานส่วนใหญ่อาจจะรู้สึกว่าจะไม่มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความกังวลกับความเป็นธรรมของระบบสัญญาจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ได้มีสถานะเป็นข้าราชการ แต่มีสถานะเป็นพนักงานตามสัญญาจ้าง ที่มีระยะเวลาการจ้าง ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ.2557 (2557) หมวด 3 ที่มีสาระสำคัญว่า ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกแล้วจะต้องทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน โดยจะต้องทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 เดือนแต่ไม่เกิน 1 ปี เมื่อประเมินผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว มหาวิทยาลัยฯ จัดให้ทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกิน 4 ปี หรือตามโครงการที่มีระยะเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ และอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของมหาวิทยาลัย หมวด 4 ที่มีสาระสำคัญว่าให้คณะกรรมการพิจารณาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม มีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงฐานะการเงินของมหาวิทยาลัย ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการและฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และหมวด 11 ที่มีสาระสำคัญว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนด้านมิตรสัมพันธ์ พนักงานอาจจะพึงพอใจที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นกันเองและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของธนัฐา รัตนพันธ์ (2550) เรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ว่าหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานร่วมกับผู้อื่น แม้จะเกิดปัญหาในการทำงานก็สามารถขอคำปรึกษาและแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นได้ และส่วนด้านการบังคับบัญชา พนักงานอาจจะพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและมีความเป็นกันเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ (2549) เรื่อง ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ว่าการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามาพูดคุยในฐานะเพื่อนร่วมงานไม่ใช่นายจ้างทำให้ลดความตึงเครียดและช่องว่าง ซึ่งทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างสบายใจ งานที่ออกมาก็มีคุณภาพและก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับข้อเขียนของสร้อยตระกูล อรรถมานะ(2550) ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและอยู่อย่างสบายๆ บุคคลบางคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานในบรรยากาศแบบสบายๆ ไม่มีแรงกดดันใดๆถ้าหากเขาต้องทำงาน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

หนักเขาก็จะไม่มีความพึงพอใจในงาน หากบุคคลมีตัวกำหนดความพึงพอใจดี คือ อาชุการทำงาน ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา ประกอบกับมีเหตุของความพึงพอใจดี ได้แก่ การทำงานที่ให้ผลตอบแทนสนองความต้องการของ บุคคลนั้นๆ ได้มาก ทั้งผลตอบแทนที่จับต้องไม่ได้และได้รับขณะปฏิบัติการ อาทิ ความรู้สึกสนุกกับงาน ทำงาน ได้ดี ผลงานเพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ นโยบายการบริหารขององค์กรและการควบคุมบังคับบัญชาดี และได้ผลตอบแทนที่จับต้องได้ และได้รับเมื่องานสิ้นสุดแล้ว อาทิ ค่าจ้างแรงงานต่างๆ เหล่านี้ประกอบการใช้ ยุทธวิธีเพิ่มระดับความพึงพอใจ เมื่อความพึงพอใจเพิ่มขึ้นภาวการณ์ลาออกจากงาน การขาดงาน การเป็นขโมยก็ จะลดลง ตรงกันข้ามระดับผลผลิตสุขภาพทั้งกายและใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นซึ่งส่งผลให้ระดับประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กรสูงขึ้นในที่สุด

ด้านความเกี่ยวข้องในงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความเกี่ยวข้อง ในงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยความเชื่อในคุณค่าของงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ ปฏิบัติ และเวลาที่ให้กับงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ รับผิดชอบมีความสำคัญที่สุด เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความสำคัญอย่างมากกับตำแหน่งปัจจุบัน มี ความรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบมาเป็นอันดับแรกก่อนสิ่งอื่นใด โดยจะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องในงานที่เสมออยู่ทุก ช่วงเวลา ให้ความสนใจ เอาใจใส่และกับงานอย่างมาก และมักจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตประจำวันจดจ่ออยู่กับ งาน สอดคล้องกับข้อเขียนของ Lodahl, and Kejner (1965) ที่ว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการเป็นส่วนสำคัญและ เป็นส่วนหนึ่งในชีวิต มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานและความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร โดยจะ นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องในงานเสมอ ในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมใน ความสำเร็จของงาน มักจะเสนอความคิดวิธีการ หรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ มีความรับผิดชอบ ต่องาน ซื่อสัตย์ต่องาน ให้ความสนใจและเอาใจใส่งาน เป็นผู้มีความทะเยอทะยานในงาน กล่าวเผชิญหน้า กับสิ่งที่ ทำผิดพลาดในงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน มีความพยายามปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิมและจะหาวิธีทำงานให้ได้ผลดี และ จะมีเวลาให้กับงานมาก โดยจะเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติและบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลา โดยไม่สนใจว่าจะได้ ค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ

ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยความชำนาญในทักษะหลายๆ ด้าน และเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และข้อมูลผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบนั้น ต้องใช้ความรู้ ทักษะ วิทยาการ อุปกรณ์และแนวทางปฏิบัติ หลากๆ ด้านมารวมกัน พร้อมทั้งต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความท้าทายความสามารถ มีขั้นตอนของ การทำงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการทำงาน ให้ความสำคัญกับงานที่มีส่วนกระทบต่อ งานอื่น บุคคลอื่น และต่อสังคม อีกทั้งเป็นงานที่ผู้บริหารองค์กรสนใจ มีอิสระในการกำหนดรูปแบบการทำงาน ของตนเอง โดยไม่ถูกควบคุมการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการทำงาน และมี โอกาสเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ และได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนจากหน่วยงานที่ค่อนข้างตรงตาม ระยะเวลาที่กำหนด สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเขียนของ Hackman, and Oldham (1976; อ้างถึงใน Liu (2007) ที่ว่า ผู้บริหารต้องสร้างความหลากหลายให้มากขึ้นในงาน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

เพื่อให้พนักงานเกิดการฝึกฝนและนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะและช่วยให้งานมีความท้าทาย ลดความเบื่อหน่ายในงานได้ การที่พนักงานปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบช่วยให้สามารถสังเกต และประเมินผลงานออกมาได้ทันที ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานเห็นว่าการงานมีความสำคัญ มีคุณค่า ซึ่งงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ให้พนักงานสามารถเลือกและตัดสินใจวิธีการปฏิบัติงานได้ การควบคุมที่มากเกินไปอาจจะทำให้ไม่มีอิสระจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในงาน ผู้บริหารต้องให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้และเข้าใจผลการปฏิบัติงานของตนโดยตรงว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เมื่อได้รับข้อมูลผลการปฏิบัติงานแล้ว ผลการประเมินจะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อความผูกพันองค์กร ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความพึงพอใจในงาน มีความเกี่ยวข้องในงาน มีลักษณะงานมากเท่าใดก็จะส่งผลมีความผูกพันองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะในเชิงทฤษฎีมีความเชื่อว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้าน ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Raymond, and Mjoli (2012) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับล่างในบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ในลอนดอนตะวันออก ประเทศแอฟริกาใต้ โดยผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความเกี่ยวข้องในงาน ส่งผลในทางตรง อย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรความผูกพันองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Chatzoglou, Vraimaki, Komsiou, Polychrou, and Diamantidis (2011) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน บัญชีและความตั้งใจการลาออก: สมการเชิงโครงสร้าง โดยผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานส่งผลในทางตรง อย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรความผูกพันองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีมากเท่าใดก็จะส่งผลต่อความเกี่ยวข้องในงานมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะในเชิงทฤษฎีมีความเชื่อว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความเกี่ยวข้องในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Chen, and Chiu (2009) เรื่องบทบาทการมีส่วนร่วมในงานในความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงที่เป็นบวกกับการเกี่ยวข้องในงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความชำนาญในงาน มีอิสระในการทำงาน ทราบถึงความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ และทราบผลจากการปฏิบัติงานจะส่งผลให้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

พนักงานมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานทุ่มเททำงานให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน
ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีมากเท่าใดก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เพราะในเชิงทฤษฎีมีความเชื่อว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Liu (2007) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของชาวไต้หวันที่ทำงานในจีนแผ่นดินใหญ่ ผลงานวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานอย่างแท้จริง กล่าวคือเมื่อพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบในทางที่ดี ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในทางที่ดีด้วย

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน
ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลในทิศทางตรงต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความเกี่ยวข้องในงาน มากเท่าใดก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เพราะในเชิงทฤษฎีมีความเชื่อว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องในงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Kuruuzum, Cetin, and Irmak (2009) ได้ค้นคว้าวิจัย เรื่องการวิเคราะห์เส้นทางของความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับการและความพึงพอใจในการทำงานในอุตสาหกรรมบริการประเทศตุรกีผลงานวิจัยพบว่า ความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานมากหรือทุ่มเททำงานให้กับองค์กรมากก็ส่งผลต่อทำให้ผลงานนั้นออกมาเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยความเกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลในทิศทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กร
ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กร โดยผ่านความพึงพอใจในงานและความเกี่ยวข้องในงาน และความเกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กร โดยผ่านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า หากลักษณะงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีมากเท่าใด จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานและความเกี่ยวข้องในงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และถ้าเข้าไปเกี่ยวข้องในงานมากเท่าใดก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ Huang, and Hsiao (2007) เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กร ที่พบว่า ถ้าผู้บริหารองค์กรออกแบบลักษณะงานและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การจัดการให้เหมาะสมมากขึ้นเท่าไร ยิ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นเช่นกัน และข้อเขียนของ Kanungo (1982) ที่ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันว่างาน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

มีความสำคัญ บุคคลจะคิดว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และมีความพึงพอใจงานที่ทำอยู่และตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การนำตัวแบบไปใช้เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ให้สูงขึ้น ตัวแบบนี้ได้เป็นตัวอย่างที่พัฒนาขึ้นจากพื้นฐานของทฤษฎีและถูกนำไปพิสูจน์กับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ สามารถนำตัวแบบนี้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นการสร้างหรือพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในทางปฏิบัติสามารถใช้ตัวแบบนี้เป็นแนวทางเบื้องต้น แล้วพัฒนาตัวแปรอื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้เพิ่มเติม เช่น ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2. การนำตัวแบบไปใช้เพื่อสร้างตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวชี้วัดตัวแปรแต่ละด้านจากพื้นฐานทฤษฎี จากนั้น จึงนำมาวิเคราะห์ยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ตัวชี้วัดแต่ละตัวมีความเหมาะสมที่จะใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านได้ ดังนั้น ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ผู้วิจัยเห็นว่า สามารถนำตัวชี้วัดในงานวิจัยครั้งนี้ไปใช้วัดหรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำเสนอในครั้งนี้

3. ควรสร้างความผูกพันให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ทุ่มเทกับงานเพื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยการให้โอกาสพัฒนาความก้าวหน้าของงานอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรเปิดโอกาสให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างเป็นกันเองและเท่าเทียมกันควรกำหนดแนวทางที่สร้างความรู้สึกรับรู้ถึงความมั่นคงในงาน ตลอดจนการสามารถปรับตัวกับปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่หรือหลังจากที่ได้ปลดเกษียณอายุแล้ว ควรสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนมีค่านิยมที่กลมกลืนที่มากขึ้น เห็นพ้องไปในทางเดียวกัน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งกำหนดเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ทุกคน ทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์เห็นด้วยและยอมรับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเชิงลึกในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยอาจเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยแยกเป็นสาขาวิชาการ และสาขาสัมมนาวิชาการ

2. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

3. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- โครงการณรงค์เพื่อแรงงานไทย. (2556). การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2556, จาก http://www.thailabour.org/autopagev4/show_page.php?topic_id=2469&auto_id=7&TopicPk=.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฏฐา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธนัฐชา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นาคยา แสงศรีสาร, ลักษมี งามมีศรี, และวชิรา รินทร์ศรี. (2557). คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551” (2551, 5 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก หน้า 36-43.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (2557). ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ.2557. นครสวรรค์: ผู้แต่ง.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2549). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2542). มติคณะรัฐมนตรี เรื่องขออนุมัติการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราราชการ. สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2556, จาก http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top_serl=133097&key_word=&owner_dep=&meet_date_dd=1&meet_date_mm=06&meet_da.
- อัญชลี จินนาทพันธุ์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- Chatzoglou, P.D., Vraimaki, E., Komsiou, E., Polychrou, E., and Diamantidis, A.D. (2011, July). Factors affecting accountants' job satisfaction and turnover intentions: a structural equation model. 8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics. Thassos Island, Greece.



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

-
- Chen, C.C., and Chiu, S.F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149 (4), 474-494.
- Huang, T.C., and Hsiao, W.J. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality*, 35(9), 1265-1276.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kuruuzum, Cetin, E.I., and Irmak, S. (2009). Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tourism Review*, 64 (1), 4 -16.
- Liu, S.W. (2007). *Personal characteristics, job characteristics, job satisfaction, and organizational commitment of Taiwanese expatriates working in mainland China*. (Doctoral dissertation). United States of America: Lynn University.
- Lodahl, T.M., and Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Psychology*, 49 (3), 24-33.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1991). Testing the “side-bet” theory of organizational commitment : Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 7-17.
- Pitt, J.S. (2009). *Relationship between person organization fit, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intent among state vocational rehabilitation counselors*. Doctoral dissertation (Psychology). United States of America : Michigan State University.
- Raymond, T., and Mjoli, T.Q. (2013, February). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa. *Journal of Business and Economic Management*, 1(2), 25-35.

