

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

★ ผศ.ดวงพร หุตะจู่ทะ¹
ผศ.กัลยา นามสงวน²
นางสาวจารุวรรณ โหระ³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตบพิตรพิมุขจักรวรรดิ วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตวังไกลกังวล ประจำปีการศึกษา 2548 จำนวน 206 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะวิชาศึกษาทั่วไป วิทยาเขตเพาะช่าง และหัวหน้ากลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. 2549.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะวิชาศึกษาทั่วไป วิทยาเขตเพาะช่าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. 2549.

³ อาจารย์ประจำคณะวิชาศึกษาทั่วไป วิทยาเขตวังไกลกังวล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. 2549.

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test F-test และ ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อองค์การของ บุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าความ พึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่มีค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความซื่อสัตย์และ จงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้ ภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่า ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และเมื่อหน่วยงานมีการปรับ โครงสร้างองค์กรท่านมีความยินดีที่จะปรับระบบการ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจและความ ผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา สถานภาพการ สมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับขั้นเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า

2.1 ความพึงพอใจต่อองค์การของ บุคลากรระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ความพึงพอใจต่อองค์การของ บุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน และรายคู่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ /

ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 ความพึงพอใจต่อองค์การของ บุคลากร จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นราย ด้านและรายคู่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา และ ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความพึงพอใจต่อองค์การของ บุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านรายได้ / ค่าตอบแทน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.5 ความพึงพอใจต่อองค์การของ บุคลากร จำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.6 ความพึงพอใจต่อองค์การของ บุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.7 ความพึงพอใจต่อองค์การของ บุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .051, .152 และ .490 ตามลำดับ

4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุสถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ระดับขั้นเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร แต่ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .485

5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .238 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

6. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .213 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

7. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

และ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .267, .187 และ .490 ตามลำดับ

8. เพศ อายุ และความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กันกับความพึงพอใจต่อองค์การของบุคลากร โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมาคือ เพศ ส่วนอายุเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาในส่วนที่มีผลทางลบ พบว่า เพศหญิงจะมีความพึงพอใจต่อองค์การมาก นอกจากนี้ อายุกับความผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวก คือ ประชากรที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์การ และมีผลให้มีความพึงพอใจต่อองค์การมากด้วย

ABSTRACT

The aims of the study of influencing factors in personnel's satisfaction and relationship for Rajamangala University of Technology Rattanakosin (RMUTR) were 1) to study the levels of personnel's satisfaction and relationship for RMUTR 2) to compare satisfaction influenced from personnel's different factors 3) to compare relationship influenced from personnel's different factors 4) to study the relationship between personnel's satisfaction and relationship for RMUTR.

The sample group was 206 personnel administrators from RMUTR of Poh-Chang Campus, Borpitpimuk Chakrawad Campus, Salaya Campus, and Wangklaikangwon Campus in 2005. The device used in the study was 5-level rating scale questionnaire created by the researchers. The statistic applied were

frequency, percentage, mean (x), standard deviation (S.D.), t-test, F-test, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (significant level at .01 and .05). The results were as follows:

1) The average of personnel's satisfaction for RMUTR was at medium level. It was found that the factor from job description got the highest satisfaction level, followed by the factors from colleagues, job stability and opportunity. However, the mean of relationship for RMUTR was at high level resulted from loyalty and pride of personnel administrators from RMUTR. Furthermore, organizational development and goals were accepted at high level.

2) The comparison of personnel's satisfaction and relationship for RMUTR regarding to personnel's gender, education level, marital status, work experience, salary rate, position and organization showed that:

2.1 There was no significant difference between male and female in satisfaction for RMUTR. It was found that the significant difference of job stability and opportunity was at .05.

2.2 The satisfaction for RMUTR regarding to education level showed significant difference at .05. In addition, it was found that there was significant difference at .05 from the satisfaction in administrators, income and payment, place and convenience.

2.3 There was no significant difference in term of marital status. It was found that there was significant difference at .05 from the satisfaction in administrators, income and payment.

2.4 There was no significant difference in term of work experience. However, it was found that there was significant difference at .05 from the satisfaction in job description, administrators, income and payment.

2.5 The satisfaction for RMUTR regarding to salary rate showed significant difference at .05. It was found that there was significant difference at .05 from the satisfaction in administrators, income and payment, place and convenience.

2.6 The satisfaction for RMUTR regarding to position showed significant difference at .05. It was found that there was significant difference at .05 from the satisfaction in administrators, income and payment, place and convenience

2.7 The satisfaction for RMUTR regarding to organization showed significant difference at .05. It was found that there was significant difference at .05 from the satisfaction in job description, job stability and opportunity, income and payment, place and convenience.

3. There was a significant positive relation in correlation coefficient of gender relating to personnel's satisfaction at .01

and .05, and the correlation coefficient rate were .051, .152 and .490 respectively.

4. There was no relation in correlation coefficient of age, marital status, work experience and salary rate in personnel's satisfaction and relationship for RMUTR. However, personnel's satisfaction significantly related to personnel's relationship for RMUTR at .01, and the correlation coefficient rate was .485.

5. The correlation coefficient of education level significantly related to personnel's satisfaction at .05, and the correlation coefficient rate was .238. However, there was no relation to personnel's relationship for RMUTR.

6. The correlation coefficient significantly related to personnel's satisfaction at .01, and the correlation coefficient rate was .213. However, there was no relation to personnel's relationship for RMUTR.

7. The correlation coefficient significantly related to personnel's satisfaction and relationship for RMUTR at .05 and .01, and the correlation coefficient rate were .267, .187 and .490 respectively.

8. The factors of gender, age and relationship for RMUTR related to personnel's satisfaction. The most influencing factor was the relationship for RMUTR, followed by the factors from gender and age. It was found that female had high satisfaction for the

organization (RMUTR). Furthermore, age and relationship for RMUTR showed positive result i.e. older personnel paid more relationship and satisfaction to RMUTR.

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ในภาวะของการแข่งขัน ผู้ที่จะชนะในการแข่งขันได้จะต้องรู้จักการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเริ่มต้นจากการมีทรัพยากรที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมสำหรับการแข่งขันที่เหนือกว่าคนอื่น ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะต้องมีคุณภาพที่เหนือกว่าทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอื่น คือ เป็นผู้มีความรู้ เป็นผู้มีทักษะในการทำงาน เป็นผู้ทุ่มเท เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นผู้ที่มีค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ดี เป็นผู้ที่มีวินัยในการทำงานโดยไม่ต้องมีใครคอยควบคุม เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นตนเองให้ทำงานโดยไม่ต้องมีใครคอยจี้ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์บริการ เป็นผู้ที่มีทักษะมนุษยสัมพันธ์หรือความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ได้ดี และเป็นผู้ที่มีความสุขกับการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความทุ่มเทสุดกำลังความสามารถที่มีอยู่ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ชัยชนะ ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงสำหรับการบริหารงานบุคคลก็คือ ความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร เพราะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้น หากผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ก็มักจะได้ผลลัพธ์และการดำเนินงานที่น่าพอใจ เพราะการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

จะต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับและผสมผสานความต้องการต่างๆ นั้น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานและกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรต่อไป¹ คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตบพิตรพิมุขจักรวรรดิ วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตวังไกลกังวล ประจำปีการศึกษา 2548 จำนวน 457 คน

โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test F-test และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทำให้มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร
2. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้ ภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ และเมื่อหน่วยงานมีการปรับโครงสร้างองค์กรท่านมีความยินดีที่จะปรับระบบการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

¹ จิราภรณ์ หรินทรนันท์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับขั้นเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า 1) ความพึงพอใจต่อองค์การของบุคลากรระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) ความพึงพอใจต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน และรายคู่ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายด้านและรายคู่พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านรายได้ / ค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความพึงพอใจต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านรายได้ / ค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 5) ความพึงพอใจต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามระดับขั้นเงินเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 6) ความพึงพอใจต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 7) ความพึงพอใจต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .051, .152 และ .490 ตามลำดับ โดย 1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ระดับขั้นเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร แต่ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .485 2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .238 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 3) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์การอย่างมี

นัยสำคัญที่ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .213 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 7) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .267, .187 และ .490 ตามลำดับ

4. เพศ อายุ และความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กันกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมาคือ เพศ ส่วนอายุเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาในส่วนที่มีผลทางลบ พบว่า เพศหญิงจะมีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก นอกจากนี้ อายุกับความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางบวก คือ ประชากรที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กร และมีผลให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมากด้วย

อภิปรายผล

1. ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ถูกจัดตั้งขึ้นใหม่ ซึ่งประกอบด้วยวิทยาเขตต่างๆ ที่มีที่ตั้งแยก หรืออยู่กระจายตัวทั้งใกล้และไกลกันมาก โดยมีการรวมศูนย์การบังคับบัญชาและสั่งการ ณ วิทยาเขตศาลายา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่หรือเป็นการก้าวกระโดดมาสู่สิ่งที่แปลกใหม่กว่าเดิมของบุคลากรโดยส่วนใหญ่ ซึ่งอาจไม่มีความพร้อมหรือไม่มีความเข้าใจเท่าที่ควรต่ออนาคต และการเปลี่ยนแปลงนี้ ยังไม่สามารถประมาณการในอนาคตข้างหน้าได้ว่า จะมีการเปลี่ยนแปลงอะไร หรือจะมีเกิดอะไรขึ้น ทั้งนี้เพราะ

ความไม่ชัดเจนในเรื่องของวิสัยทัศน์ โลกทัศน์ และวิธีดำเนินการของผู้บังคับการ ที่ไม่ได้มีเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก (ก่อนแยกตัวออกมาเป็นมหาวิทยาลัยฯ) ขณะเดียวกัน ก็ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องของนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรว่าจะไปในทิศทางใดอย่างไรเป็นรูปธรรม จึงทำให้การดำเนินการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เริ่มต้นหรือขับเคลื่อนไปข้างหน้าแตกต่างกันไปในแต่ละวิทยาเขต อันเนื่องจากความล่าช้าของข่าวสารข้อมูลและการตัดสินใจ และการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานที่กระทำไม่ได้คล่องตัว เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลางเป็นสำคัญ ซึ่งในอดีต การบริหารจัดการด้านงบประมาณจะถูกตัดจ่ายมาให้แต่ละวิทยาเขต โดยอำนาจและการตัดสินใจในการสั่งการในกิจกรรมต่างๆ เป็นของผู้อำนวยการในแต่ละวิทยาเขต ที่มีลักษณะของการกระจายอำนาจมากกว่า ผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการชี้แนะและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพลในการบังคับบัญชาการมอบหมายงาน และการกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีความจงรักภักดี มีความรัก และมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่เป็นผลผลิตหรือสำเร็จการศึกษาจากสถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล และปฏิบัติหน้าที่ในสาขาวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา มีการพัฒนาทางด้านการศึกษาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับต่างๆ ตลอดจนบุคลากรโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรมาเป็นระยะเวลาานพอสมควร จึงทำให้ได้รับรู้ ซึมซับ มีการยอมรับ มีความผูกพันต่อวัฒนธรรมองค์กรและผู้ร่วมงาน มีการรับรู้ในบทบาทและหน้าที่ของตน และมีความรับผิดชอบต่องค์กรที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้เป็นอย่างดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กันกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงความรู้สึกที่เป็น

หนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นเจ้าขององค์กร มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ขณะเดียวกันก็มีทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดที่ไม่ดีหรือไม่พึงพอใจในกิจกรรมระบบการบริหารจัดการ ภารกิจ เป้าหมาย รายได้ และผู้นำองค์กร เป็นต้น แต่ก็ไม่อาจทำลายความรู้สึกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ เพราะองค์กรมีสถานะหรือสถานภาพที่เป็นระบบ เป็นเป็นแบบแผน เป็นความหมายหรือเป็นสัญลักษณ์ที่คงที่ ในขณะที่กิจกรรม วิธีการบริหารจัดการ ภารกิจ เป้าหมาย รายได้ และผู้นำองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสหรือปัจจัยต่างๆ ที่มากระทบ (มี-ไม่มี คงอยู่หรือเปลี่ยนแปลง มาแล้วก็ไป) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและมีผลมากที่สุดต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

.....

บรรณานุกรม

- จารุวรรณ โหรา. (2541). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและ
วิทยาเขตเพาะช่าง. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- จิราภรณ์ หรินทรนันท์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตบึงกุ่ม
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.**
- ถัญญุพันธ์ เขจรนันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.**
- ถัญญา ผลอนันต์. (2547). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางการสร้างความพึงพอใจ
แก่พนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทอินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.**
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2541). **ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.**
- ประวิตร โหรา. (2542). **การรับรู้ในบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล วิทยาเขตเพาะช่าง. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเพาะช่าง.**
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2547). **อุดมศึกษาสัมพันธ์ ครั้งที่ 26. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2540). **ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สรายุทธ ปฐิมาประกร. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม. ปรินญานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- วิกรม อัศวีกุล. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของ
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะ
ลาออก ของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

อุทิศ เตชะพฤติ. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมายในอาชีพและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การภาครัฐและเอกชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Feldman,D.C. and H.J. Arnold. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. New York : McGraw-Hill ,Inc.