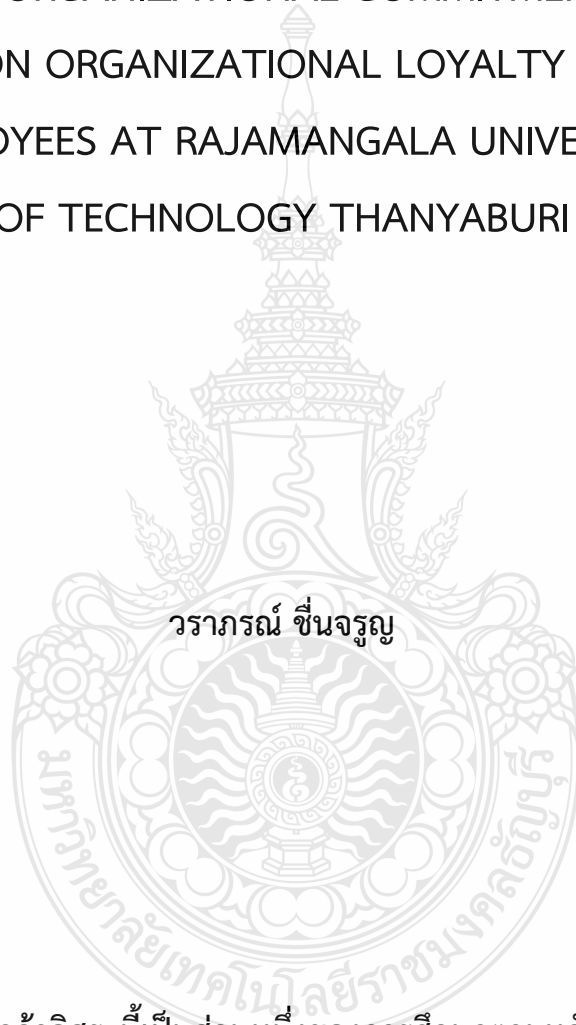


อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความ
ภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB
SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL LOYALTY OF TEMPORARY
EMPLOYEES AT RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY THANYABURI



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อ
ความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วราภรณ์ ชื่นจรูญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความ
ภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on
Organizational Loyalty of Temporary Employees at Rajamangala
University of Technology Thanyaburi

ชื่อ - นามสกุล

นางสาววารภรณ์ ชื่นจรุญ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2564

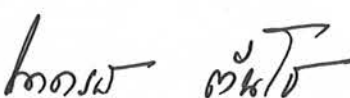
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษ จรินทร์, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ประ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถพี ดันโช, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความ
ภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ - นามสกุล นางสาวราภรณ์ ชื่นจรูญ
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภักดีต่อ
องค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อ
ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ
3) ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อ
ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน
2) ความผูกพันในองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อความภักดีต่อ
องค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ความพึงพอใจในงาน
ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความภักดีต่อองค์กร

Independent Study Title	Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Loyalty of Temporary Employees at Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Name - Surname	Miss Waraporn Chunjaroon
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Natepanna Yavirach, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to investigate: 1) personal factors affecting organizational loyalty of temporary employees at Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT), 2) the effect of organizational commitment on organizational loyalty of temporary employees at RMUTT and 3) the effect of job satisfaction on organizational loyalty of temporary employees at RMUTT.

The sample group used in this study comprised 276 temporary employees of RMUTT. The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis at a statistically significant level of .05.

The study results revealed that: 1) differences in the personal factors of age and educational level affected the organizational loyalty of temporary employees at RMUTT, 2) the components of organizational commitment comprising affective commitment and normative commitment affected organizational loyalty of temporary employees at RMUTT, and 3) job satisfaction, in the dimensions of job characteristics, opportunity and advancement, supervisor, and colleagues, demonstrated statistically significant effects on the organizational loyalty of temporary employees at RMUTT at a level of .05.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, organizational loyalty

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเล่มนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์โท ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุทธวงศ์ กรรมการ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่อง และรองศาสตราจารย์ ดร.เนตร์พัฒนา ยาวีราช อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำในการให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ ที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ทำการศึกษางานวิจัยนี้ขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ ดร.ดำรงศพล วิโรจน์ธรรม อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ และนางสุรีพร เป็งเงิน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามงานวิจัย รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยและได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่ายังสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ขอกราบขอบพระคุณบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ส่งเสริมและให้การสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดมา ขอขอบคุณหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันวิจัยและพัฒนาที่คอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโทที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา และขอบคุณที่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ MGY61 ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเต็มที่ คอยเป็นกำลังใจ แรงผลักดันที่ดีมาโดยตลอด ซึ่งอยู่เบื้องหลังความสำเร็จนี้ รวมถึงผู้ที่มีพระคุณคนอื่น ๆ ที่มีอาจเอ่ยนามได้ทั้งหมดขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจได้ไม่มากนักน้อย หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษากราบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

วรารักษ์ ชื่นจรูญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน	25
2.3 แนวคิดและทฤษฎีความภักดีต่อองค์กร	32
2.4 ข้อมูลพื้นฐาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	97
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	105
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	109
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	118
ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ.....	123
ประวัติผู้เขียน	128



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนการแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของจำนวนบุคลากร สายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	47
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	52
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามเพศ.....	56
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราวจำแนก ตามระดับ การศึกษา.....	57
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	58
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	58
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันใน องค์การของลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามความผูกพันด้านจิตใจ	59
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันใน องค์การของลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐาน.....	60
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันใน องค์การของลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	61
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านลักษณะงาน.....	62
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านค่าตอบแทน.....	66
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านโอกาสและความก้าวหน้า	66
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านผู้บังคับบัญชา.....	67
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านเพื่อนร่วมงาน.....	69
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของลูกจ้างชั่วคราว ทั้ง 5 ด้าน	70
ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความภาคี ต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความภาคี ต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านความรู้สึก	72
ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความภาคีต่อองค์การ ของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านการรับรู้	73
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความภาคีต่อองค์การของ ลูกจ้างชั่วคราวทั้ง 3 ด้าน.....	74
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับความภาคีต่อองค์การของ ลูกจ้างชั่วคราว.....	75
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านอายุ กับความภาคีต่อ องค์การของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว	76
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความ ภาคีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ด้านด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่	77
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความภาคีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ด้านความรู้สึก โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	77
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความภาคีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ด้านการรับรู้ โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่	78
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระดับการศึกษา กับความภาคีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความ แปรปรวนทางเดียว	79
ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับ การศึกษากับความภาคีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	80
ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับ การศึกษากับความภาคีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ด้านความรู้สึก โดย เปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	81
ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับ การศึกษากับความภาคีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ด้านการรับรู้ โดย เปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว.....	82
ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านรายได้ต่อเดือน กับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว.....	83
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวม	84
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	86
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านความรู้สึก.....	87
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยด้านการรับรู้.....	89
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวม	90
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	92
ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านความรู้สึก.....	94
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านการรับรู้	96
ตารางที่ 4.38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	98
ตารางที่ 4.40 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	98



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 ภาพประกอบ ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	23
ภาพที่ 2.2 ภาพโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	40



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจ การเมือง สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทุกภูมิภาคของประเทศประสบปัญหาอย่างมาก ก่อให้เกิดการแก่งแย่งชิงดีกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ ชื่อเสียง เงินทองโดยไม่คำนึงถึงสิ่งอื่นใด ทำให้ปัญหาตามมาอย่างมาก การพัฒนาด้านเศรษฐกิจนำไปสู่ การใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีกฎเกณฑ์ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรดังกล่าว ทำให้บุคคลชาติที่มีจิต เป็นสาธารณะ ขาดความสุขที่แท้จริงที่เกิดจากการให้และด้วยปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ได้มีการปฏิรูประบบการบริหารงาน ตามประกาศการใช้พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ทางด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีบทบาทและทิศทางที่เปลี่ยนไป การปฏิบัติงาน ของบุคลากร การปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งสายงานสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภายใต้งบบริหารงานบุคคล ที่ถือเป็นกำลังสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร ต้องมีการกิจ เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนไปจากเดิม ด้วยปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและต้องปฏิบัติงานอย่างเร่งรีบเพื่อให้ทันตาม กำหนดเวลา ทำให้บุคลากรมีเวลาหาความเป็นส่วนตัวและความสุขน้อยลง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร

สิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอคือ องค์กรควรจะได้รับ การปรับปรุงอย่างไร เพื่อจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจและใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มเม็ด เต็มหน่วย อันจะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและเป็นการเพิ่มผลผลิต ให้แก่องค์กรอีกด้วย หากองค์กรสามารถทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจมากเท่าใด ก็จะทำให้บุคคลปรารถนา ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป (เพ็ชรี ฐะปะนีย์, 2550) ทฤษฎีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด ในทางกลับกันหาก เมื่อใดที่บุคคลมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรน้อยลง ความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรน้อยลงไปด้วย บุคคลเหล่านี้หากอยู่ในองค์กรต่อไป ก็จะปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยความเฉื่อยชาขาดความ กระตือรือร้นซึ่งไม่เป็นผลต่อองค์กร และเมื่อใดที่มีโอกาส ก็จะหาทางออกจากองค์กรไปสู่องค์กรใหม่ ที่ตนคิดว่าดีกว่า การที่บุคลากรออกจากองค์กรโดยการสมัครใจบ่อยครั้งนั้นไม่สามารถสร้างความภาค ใจให้เกิดขึ้นในให้สมาชิกได้ องค์กรยังจะต้องรับภาระในการสรรหาบุคคลใหม่เข้ามาทดแทนบุคคลเดิม ซึ่งทำให้ต้องเสียเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งจะต้องฝึกอบรมทรัพยากรที่เข้ามาใหม่ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานทดแทนบุคคลเดิมที่ลาออกไปอีกด้วย โดยจำนวนบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว ภายใต้มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากเดิมมีจำนวนทั้งสิ้น 508 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2562) และปัจจุบัน มีจำนวน 497 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2564)

ความภาคภูมิใจต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจอย่างมากว่า อะไรคือ ปัจจัยที่ทำให้สมาชิกมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร เพื่อจะได้นำปัจจัยที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการ เสริมสร้างและเพิ่มพูนให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ที่มีความไม่

แน่นอนทางเศรษฐกิจและการเมือง ปัญหาค่าครองชีพที่มีความทวีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้บุคลากรต่างต้องประสบกับความไม่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ต่างก็มุ่งจะแสวงหาแหล่งงานใหม่หรืออาชีพใหม่ที่คาดหวังว่าจะสร้างฐานะความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งบางส่วนยังคงสภาพเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราวอันเป็นผลมาจากการปฏิรูประบบราชการ นโยบายการลดอัตรากำลังของภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนราชการที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่กำลังจะดำเนินการแปรรูปไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งรวมไปถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้วย จึงอาจทำให้อัตราข้าราชการลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยกลับเพิ่มจำนวนมากขึ้นทั้งสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุน ด้วยเหตุนี้บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เข้าบรรจุใหม่บางส่วนอยู่ในสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยและบางส่วนอยู่ในสภาพของ “อัตราลูกจ้าง” ซึ่งเป็นการจ้างงานตามสัญญาและมีการประเมินทุก ๆ ปี เมื่อได้รับการประเมินแล้วอาจส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร (พิชญากุล ศิริปัญญา , 2546) ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กรและเจตคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Loyalty) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะบันดาลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อบุคคลใดรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความสนใจ หรือไม่มีความสำคัญสำหรับองค์กรต่อไป ก็อาจจะโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่นหรือทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจ หรือไม่ก็อาจลาออกไปจากองค์กรนั้น ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความภักดีต่อองค์กร แต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์กร โดยไม่ทำงานหรือไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรนานับการ ไม่ว่าจะในด้านทรัพยากรที่องค์กรจะต้องนำมาใช้ในการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ สูญเสียเวลาที่ต้องฝึกหัดบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อทดแทนหรือทำงานในหน้าที่คนเก่าปฏิบัติงานไม่ได้ผล สูญเสียบรรยากาศของการทำงานอย่างมีอริยาไยไมตรีที่ต่อกัน รวมทั้งสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายที่องค์กรตั้งเอาไว้ ซึ่งองค์กรนั้นไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้วิเคราะห์ถึงปัญหาการสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานที่มีความสามารถ ประกอบกับมีความสนใจว่าทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดนั้นควรได้รับการบริหารจัดการอย่างไร จึงจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นยังอยู่ในองค์กรของตนในระยะยาวสืบไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 540 คน

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (นิรชา นานาจารย์, 2551, น.38) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ผลการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 276 ตัวอย่าง โดยศึกษาจากกลุ่มจำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำแนกประเภทตามบุคลากร ได้ดังนี้

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.4.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานรายได้

1.4.2.1.2 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

1) การคงอยู่กับองค์กร

2) ความรู้สึก

3) บรรทัดฐาน

1.4.2.1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

1) ค่าตอบแทน

2) โอกาสและความก้าวหน้า

3) ผู้บังคับบัญชา

4) เพื่อนร่วมงาน

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือความภาคภูมิใจต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) พฤติกรรมที่แสดงออก

2) ความรู้สึก

3) การรับรู้

1.4.3. ขอบเขตระยะเวลา

ตั้งแต่เดือน มกราคม 2564 ถึงเดือน เมษายน 2564

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงาน หรือ ความรู้สึกด้านบวกของพนักงานที่มี ต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความพึงพอใจใน งานที่รับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ เล็งเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถ มีความภาคภูมิใจในงานและผลงานที่เกิดขึ้น

2. ด้านค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจในผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและ มีความยุติธรรม

3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากที่บุคคลมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น เมื่อพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรม

4. ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervisor) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานโดยตรง หัวหน้างานมีความเหมาะสม มีความสามารถคอยให้ความช่วยเหลือแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworker) หมายถึง ความพึงพอใจ ในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันปรึกษากัน เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กร(Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานภายในองค์กรที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ยึดมั่นผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร อุทิศตนในกับองค์กร พยายามทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วม ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันทาง อารมณ์ ความรู้สึก ของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับองค์กรดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึง การมีความสุขในการทำงานและมีความความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

2. การคงอยู่ต่อองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน การอยู่ในองค์การของพนักงานจะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ ดังนั้น พนักงาน ที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการ แสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายในองค์การ

3. บรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การที่เกิดจากความรู้สึกถึงความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะกระทำในการเป็นสมาชิกขององค์การดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้คือการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาจะอยู่ในองค์การ เป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความและเหมาะสม

ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อองค์การของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ มีความพึงพอใจ ในงานทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรมตลอดจนรู้สึกรักและมีความอบอุ่นผูกพันต่อองค์การ และจะปฏิบัติอยู่ในองค์การต่อไปด้วยความเต็มใจ สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้น ทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรมเมื่อ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานเสร็จ ความไม่เอายกย้ายไปจากองค์กร

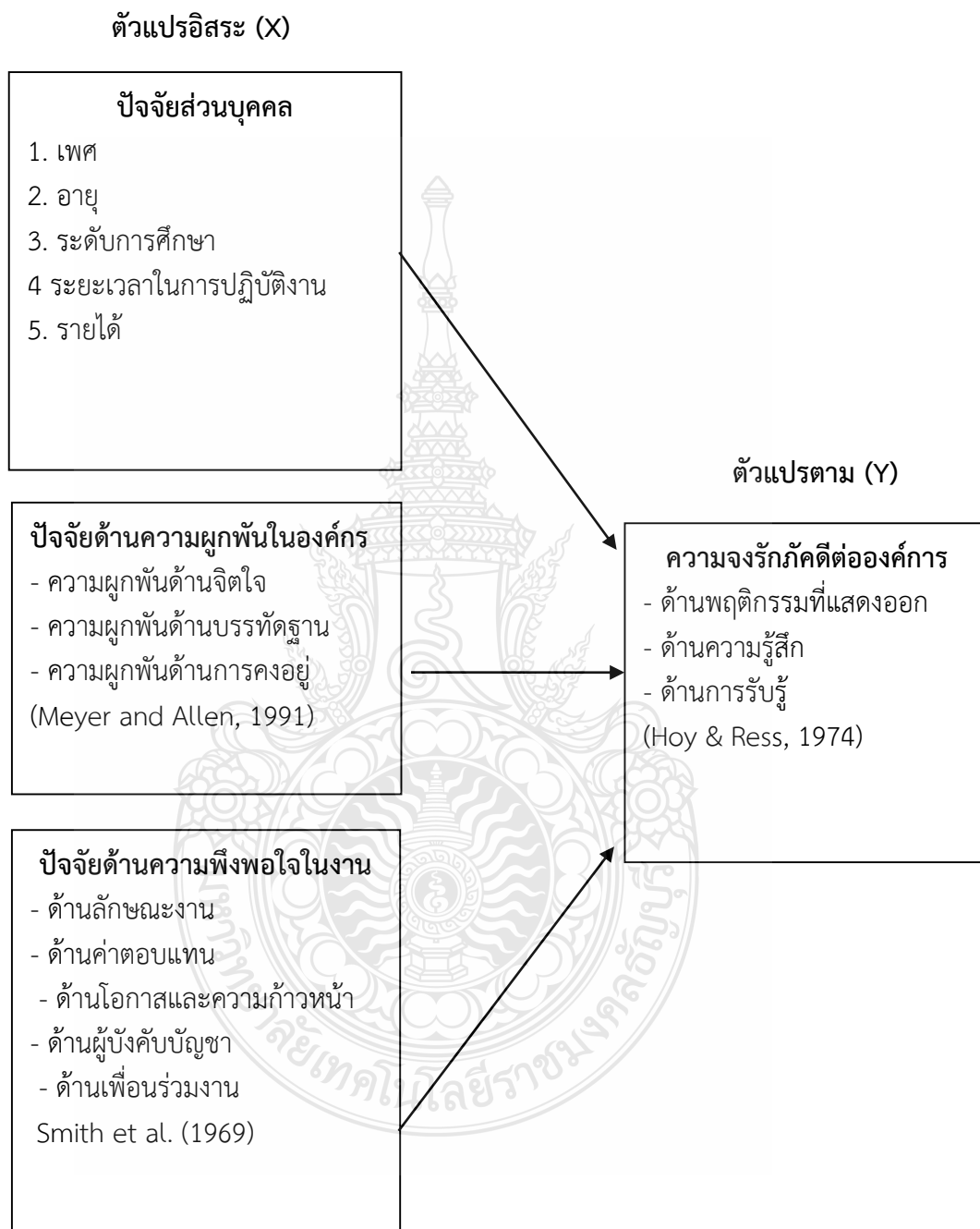
2. ด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกชอบไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร

3. ด้านการรับรู้ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กร ความเชื่อถือในองค์การ

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างที่บริษัทหรือองค์การจ้างไว้เพื่อปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว มีทั้งเป็นการจ้างงานแบบรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน รายปี หรือทำสัญญาจ้างภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะมีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการทั้งเรื่องการจัดการทางการเงิน การงบประมาณและการบริหารงานบุคคล มีกฎระเบียบที่กำหนดโดยสถาบัน เพื่อใช้บริหารจัดการภายใน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดดังกล่าวผู้ศึกษาได้ศึกษาและกำหนดแนวคิดวิจัยประกอบด้วย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาการวิจัยต่อไป

1.7.2 องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งเป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.7.3 ผลการวิจัยนี้ เป็นประโยชน์ในทางวิชาการและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาให้กับ ลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.7.4 ผลการวิจัยนี้ องค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงความผูกพันต่อ องค์กร ความพึงพอใจในงานเพื่อให้เกิดความภักดีและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างชั่วคราว



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีความภักดีต่อองค์การ
- 2.4 ข้อมูลพื้นฐาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายและความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ได้มีผู้ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อ องค์การไว้มากมาย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ดังนี้ Sheldon (1987, อ้างถึงใน อุษณะ อำนวยสกุลฤทธิ์, 2551, น.7) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึงทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันขององค์การเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกขององค์การแสดงให้เห็นถึงความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกมาในรูปแบบของ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ เป็นทัศนคติ และ ความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถ้อยยอมรับ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมาย ที่องค์การกำหนดรวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การบุคคล ซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็น อย่างมากจะเห็นว่างาน ก็เป็นหนทางที่จะสามารถ ทำประโยชน์แก่องค์การได้ คือการร่วมกิจกรรม และ ทำตามคุณค่า อุทิศการณ และเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้ จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ โดยที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การยังคงอยู่กับองค์การ ไม่ปรารถนาที่จะไปจากองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะ

ให้ ผลตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็น สมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (ปริยาภรณ์ อ่างถึงโน จงกล เหมือนโพธิ์, 2550, น.11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับตามวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาใน รูปของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์การด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะ เป็นสมาชิกขององค์การ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง บุคลากร มีความเชื่อมั่นต่อองค์การ ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ และมีความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การต่อไป

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547, น. 83) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความเกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อองค์การ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, น.98 - 99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การมีความ หมายถึง ความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มี ความรู้สึกร่วมกับ องค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษา ทรัพย์สินขององค์การ เหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้ สรรพนามตัวว่าเรา หรือของเรา

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น.105 - 107) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การ (Organization commitment) หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก โดยนักวิชาการได้อธิบาย ความผูกพันระหว่างบุคคล และองค์การจาก 2 มุมมอง ได้แก่

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือที่เรียกว่า Side - bets orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์การ เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปทำงานที่ไหนได้ เช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจาก องค์การไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์การ (Individual-organization Goal congruence orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดย บุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์การ เนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

Eisenberger (1990) ได้ให้ความหมายว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลากรกับการสนับสนุนขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความพยายาม และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร

Greenberg & Baron (1995) กล่าวถึงว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขตของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละ ความภักดีตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, น.23-25) ได้แยกความผูกพันเป็น 2 ลักษณะ และเรียกความผูกพันนี้ว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง โดยในนิยามความผูกพันด้านความรู้สึกว่าเป็นผลของอารมณ์ หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันอย่างแรงกล้า และผนวกตนเอง คือ เข้าไปเกี่ยวข้องและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ส่วนความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง มีพื้นฐานมาจากการตระหนักถึงค่าใช้จ่ายที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก โดยได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่า ความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มี ต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึก เป็นความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง ก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และจะทำงานต่อองค์กรต่อไป เพราะบุคลากรต้องการเช่นนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ หมายถึง เป็นความผูกพันที่เกิดจากการคิด คำนวณของบุคคล ที่อยู่บนพื้นฐาน ของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง ในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงนั้น จะทำงานกับองค์กรต่อไปซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูป ของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันเกิดขึ้น จากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคล รู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำกับองค์กรต่อไป แสดงออกในรูปของการจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความจงรักภักดี เต็มใจที่จะอุทิศตนกับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม

Baron (1986) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน คือ ความพึงพอใจงานสามารถเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วตามสภาพของการทำงานที่เป็นอยู่ แต่ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า ทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็ เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายกับความ พึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบในงานมากเกินไป ความเป็นอิสระ ส่วนตัวในงานที่ได้รับ และความหลากหลายในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง ในส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การที่ได้รับโอกาสอย่างมากในการทำงานใหม่ และมีทางเลือกให้ นั้น จะทำให้บุคคลมีแนวโน้ม ที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานมานาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจ ในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการ ทำงานที่มีความพึงพอใจ ในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมการ ประเมินผลในการทำงาน และความรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่ สวัสดิการของบุคลากร จะเป็นบุคคล ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

มาว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter, & Steer, 1982, pp.28 - 43) ได้เสนอ แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า มีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังภาพประกอบ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภาพประกอบ ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Mowday , Porter, Steer, 1982, p.29

จากภาพประกอบ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีดังนี้

1. คุณลักษณะบุคคล (Personnel characteristics) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ และ บุคลิกลักษณะ

2. ลักษณะการงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ (Structural characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ และบทบาท (Role related characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และความท้าทายในงาน

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

Steers (1991, อ้างถึงใน รุจี อุศศิศิลป์ศักดิ์, 2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบ ด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

Mow day (1981) อ้างถึงใน มนสิกา อนุกุล, 2533 ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่ มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตน เพื่อสร้างให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Miner (1992, อ้างถึงใน ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550, น.16) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ เป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์การ จะมีการแสดงออก ในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงานโดย ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออก ถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมความหมายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติและการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ยึดมั่นผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ อุทิศตนให้กับองค์การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีความต้องการ ที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป

การสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน

การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร หรือ การบริหารงาน โดยจำแนกตามปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างความผูกพันจากพนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติตามขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถูกต้องไม่ลัดขั้นตอนเพื่อให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ เมื่อผลงานดี ผลการประเมินประจำปีก็จะดีไปด้วยปฏิบัติตามกฎของบริษัท เพื่อที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อน พนักงานคนอื่น หรือกับพนักงานใหม่เพื่อจะได้ไม่โดนใบเตือน เพราะมีผลต่อการประเมินอาจโดน ทักคะแนนความประพฤติได้ให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะทำงานให้ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเสนอแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2. การสร้างความผูกพันจากหัวหน้างานใส่ใจลูกน้อง และเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความสามัคคีในสถานที่ทำงาน ส่งเสริมให้ลูกน้องเกิดการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและหน่วยงาน เช่น กิจกรรมข้อเสนอแนะ กิจกรรมการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างทีม (Team building) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ไม่ทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมในการบริหารงาน

3. การสร้างความผูกพันจากองค์กรหรือหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ จ่ายเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิต และมีเงินเก็บบ้างส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักของอาชีวอนามัยและปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม ในหน่วยงานต่าง ๆ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคนจัดระบบบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น ไม่เน้นกฎระเบียบมากเกินไป พนักงานรู้สึกกดดัน หรือโดนจ้องจับผิด

สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือด้านจัดการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับปัจจัยความผูกพัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกัน ระหว่าง พนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน ส่งผลทำให้องค์กร หรือหน่วยงานมีการ เจริญเติบโต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญและเร่งเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร หรือหน่วยงานของท่าน การกำหนดบทบาทขององค์กรแนวคิดของสมาชิกในองค์กร สร้างให้เกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นจะ แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร หรือการบริหารงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Grilmer (1966) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต โดยทั่วไปที่ได้รับมา

Smith et al. (1969) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรวมระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ ที่ได้รับการทำงาน ความรู้สึกพอใจจึง รวมอยู่กับคาดหวังไม่เพียงพอแต่งานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีพื้นฐาน และประสบการณ์ของเขาด้วย (พรสรัญญ์ วงศ์ศรีศุภกุล, 2557)

Locke (1979) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติ ทางบวกของบุคคล ที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมินตนเอง ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่าง ระหว่างผลที่แต่ละบุคคลได้จากการทำงานกับผลที่เขาคาดหวังว่าจะได้และการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

Spector (2003) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติที่สามารถสะท้อน ความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่องานในภาพรวมหรือแยกเป็นเฉพาะด้านของงานนั้น ๆ

Luthans (2005) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมจากองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งตอบสนองความต้องการทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงาน และตัดสินว่าพึงพอใจในงานหรือไม่ โดยพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสเลื่อน ตำแหน่งงาน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) กล่าวว่า ทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่องาน โดยเกิดจากปัจจัย ต่าง ๆ คือด้านสภาพแวดล้อมในกาปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพในงาน และ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

มนตรี แก้วดวง (2552) กล่าวว่า ทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบว่า รู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจงานโดยภาพรวม ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานและการสื่อสารภายในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมความหมายความพึงพอใจในงานที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานหรือความรู้สึกด้านบวกของพนักงานที่มีต่องาน ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผลมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคคล เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Good (1973, อังอิงใน ญทฐา กริทธิธู, 2550, น.9) กล่าวว่า ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความ สนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ สเตราส์ และเซลล์เลส (Strauss & Sayles, 1980, pp 142 - 143) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนอง และ ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึง พพอใจใน

การปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ขององค์การ

ณัฐา กรีหิรัญ (2550, น.11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อหน้าที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

บรรพต ศรีวิเศษ (2550, หน้า 7) สรุปไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลในเชิงบวกหรือลบที่จะ ทำงานและเต็มใจปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่มีอยู่ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1966) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตาม หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) คือ โอกาสที่ได้มีการ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าก่อน และการมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถ ในงานที่ทำ

3. ความพอใจในการจัดการ (Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำความ พึงพอใจต่อสถานที่ทำงานและความพึงพอใจในการจัดการ

4. ค่าจ้าง (Wage) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในค่าจ้างและรู้สึกสมเหตุสมผลใน สิ่งตอบแทนนั้น ๆ

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Spec of the Job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ที่ทำหากได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด

6. การบังคับบัญชา (Commanding) ได้แก่ เทคนิควิธีการและความสามารถในการ บังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งการบังคับบัญชาเป็นส่วนทำให้เกิดความ พึงพอใจในงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน ร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน

8. การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพลักษณะของการ ติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญและมีส่วนช่วยให้เกิด ความพึงพอใจ ต่อการทำงานมากน้อยต่างกันได้

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น แสง เสียง ให้อากาศและชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานมากน้อย ต่างกันได้

10. ประโยชน์ที่ เกื้อกูลหรือสิ่งตอบแทนต่าง ๆ (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงานการรักษาพยาบาล สวัสดิการ และที่อยู่อาศัยก็มีส่วนให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

Smith et al. (1969) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าความพึงพอใจมี องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ และเล็งเห็นว่างานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ รวมทั้งเป็นงานที่ทำให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ ความท้าทายในงานความภาคภูมิใจในงาน การเปิดโอกาสในการเรียนรู้และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

2. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน หรือผลประโยชน์อื่น มีความเหมาะสมกับความสามารถ และมีความเท่าเทียมและยุติธรรมกับบุคคลอื่น ภายในองค์กร ได้แก่ ผลตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับจะถูกเปรียบเทียบกับระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรืออาจนำไปถูกเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม

3. โอกาสและความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และบุคคลมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น เมื่อพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรมตามการทำงาน

4. หัวหน้างาน (Supervisor) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถคอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

5. เพื่อนร่วมงาน (Coworker) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำปรึกษา

Hackman & Oldham (1980) เสนอแนวคิดความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ระดับความหลากหลายของงานต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่แตกต่างกันไปตามกิจกรรมที่ทำ เมื่อบุคคลต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลาย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ท้าทายสนุกไปกับงานที่ทำ ทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายมากเท่าใด งานนั้นก็ย่อมมีความหมาย มากขึ้นเท่านั้น

2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึง บุคคลแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จสิ้นจนกระทั่งผลงานสำเร็จลุล่วงและเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำต่อกลุ่มงาน หน่วยงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กรแล้วนั้นก็ทำให้พนักงานเกิดความรักและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการทำงานให้อิสระในการตัดสินใจงานด้วยตนเอง รวมทั้งพิจารณาการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง กำหนดกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูง

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง บุคคลได้ทราบถึงผลสะท้อนกลับหรือผลลัพธ์โดยตรงจากงานและประสิทธิภาพของงาน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงานทั้ง 3 แนวคิด ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาตามแนวคิดของ Smith et al. (1969) ซึ่งเป็นแนวคิด ที่มีองค์ประกอบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้เราทราบว่าปัจจัย ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเหล่านั้น หากองค์การสามารถตอบสนองในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจใน งานนำไปสู่ ผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดการสั่งสม ให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและภักดีต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โยธิน คັນสนยุทธ (อ้างอิงใน บรรพต ศรีวิเศษ, 2550, หน้า 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานใดจะน้อยหรือมากขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ งานลักษณะต่าง ๆ หลายอย่างของงานสัมพันธ์กับความพอใจในงาน ลักษณะที่สำคัญที่สุดของงานก็คือ งานต้องเป็นที่น่าสนใจและมีความหมายส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง แต่ละลักษณะเฉพาะทำให้ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับพิสัยที่กว้างมากของความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับบุคคลที่มีค่านิยม ความสามารถและภูมิหลังอีกแบบหนึ่งอาจเห็นว่างานนี้ไม่น่าสนใจและไม่มี ความหมาย ลักษณะของงานอีกลักษณะหนึ่งก็คือการสามารถนำทักษะมาใช้ซึ่งมีส่วนก่อให้เกิดความพอใจในงาน อีกลักษณะหนึ่งของงานที่สัมพันธ์กับทักษะก็คือการมีอิสระในงานนั้นคือ คนงานมีส่วนในการออกความเห็นเมื่อไรและอย่างไรในการทำงาน ลักษณะของงานอีก อย่างหนึ่งที่คล้ายคลึงกันนี้ก็คือ เอกลักษณะของงานซึ่งหมายถึง การทำงานทั้งหมดหรืออย่างน้อยส่วนหนึ่งของงาน เมื่อการมีส่วนร่วมของคนงานเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนลักษณะของงานทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในงาน งานที่มีการท้าทายต่าง ๆ เช่น งานอัตโนมัติมักจะ ก่อให้เกิดความน่า เพื่อย่อย และ ความพอใจในงาน อย่างไรก็ตามที่ท้าทายมากเกินไปที่คนงาน ไม่อาจสู้ได้อาจนำไปสู่ ความล้มเหลว และความคับข้องใจ ดังนั้นความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ก็เป็น องค์ประกอบที่สำคัญอีก องค์ประกอบหนึ่งในความพอใจในงาน

2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงื่อนไขของงานค่าตอบแทน ค่าตอบแทนเป็นเงื่อนไขของงานที่สำคัญที่สุดเงื่อนไขหนึ่ง ค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่สลับซับซ้อนตรงกันข้ามกับทฤษฎี ตัวกำหนดทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่ง นักจิตวิทยาได้เห็นว่า มีความแตกต่างระหว่างบุคคลในความหมาย ของเงินอย่างมาก ความพอใจในงานที่เกิดจากค่าตอบแทนเป็นผลจากการเปรียบเทียบระดับของ ค่าตอบแทนในระหว่างคนด้วยกันมากกว่าระดับสูงต่ำของค่าตอบแทนในตัวของมันเองความมั่นคง ในงานก็เป็นตัวประกอบเงื่อนไขของงานอีกตัวประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญมากดัง จะเห็นได้จาก การที่ได้มีการเรียกร้องของสภาพแรงงานให้มีระบบอาวุโสและการมีสิทธิต่าง ๆ ในการทำงานในองค์กร โครงสร้างขององค์กร โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะต่าง ๆ เป็นจำนวนมากขนาดขององค์กร มักจะเกี่ยวข้องกับค่านิยมของบุคคลอันมีผลต่อความพอใจในงาน ตัวอย่างเช่นคนงานใน หน่วยงาน ใหญ่มักจะจูงใจต่อเงินเดือนในระดับสูง ส่วนคนงานในบริษัทเล็กมักจะจูงใจจากงาน หลาย ๆ อย่าง และ

จากความสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่าโครงสร้างขององค์การแบบลำดับชั้นและ หลายลำดับชั้น ก่อให้เกิด การสื่อสารอย่างขาดประสิทธิภาพ และทำให้คนงานไม่คุ้นเคยกัน โดยทั่วไปพนักงานต่างก็รู้สึกพอใจใน โครงสร้างขององค์การแบบแนวราบมากกว่า

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงาน ในองค์การย่อมต้องการสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดความพอใจ หรือความไม่พอใจในงาน และการเปลี่ยนแปลงงานของคนงาน ค่าใช้จ่ายในการทำงานลดลงเมื่อให้ คนงานเลือกเข้ากลุ่มทำงานกับคนที่ตนชอบทำงานด้วยการควบคุมงาน นักวิจัยบางคนพบว่า ผู้คุม แบบเน้นคนงานก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานสูงกว่าผู้คุมแบบเน้นงาน อย่างไรก็ตามนักวิจัยบางคน พบว่า สำหรับคนงานที่มีบุคลิกภาพแบบเผด็จการต้องการผู้นำแบบออกคำสั่งมากกว่าคนงาน ใน ระดับสูงมี ความพอใจในงานสูงกว่าภายใต้ผู้นำแบบเน้นงาน สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างอิงใน บรรพต ศรีวิเศษ, 2550, หน้า 15) กล่าวถึง สิ่งจูงใจเป็น ประถมเหตุที่ทำให้เกิดผลต่าง ๆ ในพฤติกรรมของการทำงาน การ บริหารที่ดีจึงควรจัดให้มีระบบการ จูงใจที่ดี ซึ่งต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่ดี ถูกต้องเหมาะสมด้วย สิ่งจูงใจต่าง ๆ นี้จัดแบ่งเป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมี อิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของ การปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่ กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า จ่ายเพิ่มประสิทธิภาพงานเพิ่ม (Plus pay for plus performance)

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในการสนับสนุนหรือ ส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น เช่น การจ่าย บำเหน็จ บำนาญและค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ทางอ้อมนั้น ส่วนมาก ได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (Indirect benefit) ต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่ จะสามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่า บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of work) เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (อ้างอิงใน บรรพต ศรีวิเศษ, 2550,น.16) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้ ให้ความพึงพอใจของคนในองค์การดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. หน่วยงานที่มีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิดรวดเร็ว และเพียงพอทั่วถึงหรือไม่
2. คนทำ งานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่
3. คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือไม่
4. มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่พอใจหรือไม่ และทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์ หรือไม่

5. ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับ มีความเหมาะสมเพียงใด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและรางวัล
อย่างอื่น

6. สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

จากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานดังกล่าว ซึ่งหากคนงานได้รับการ
การจูงใจจากฝ่ายบริหารเพื่อใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะเกิดประโยชน์ต่อการบริหาร
องค์การโดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล ดังนี้

1. คนงานจะมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และเกิดความพึงพอใจ
2. ในงานที่ทำนั้นด้วย เมื่อมีความพอใจ งานที่ทำงานก็จะได้ผลงานมากโดยไม่ต้องมีการ
ตรวจตราควบคุมประจำและผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา

3. เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดพลังร่วมกลุ่ม
(Group effort) ขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนามากที่สุดขององค์การ คนงานจะมีการช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกัน จะเกิดการร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ คนงานมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่ม
และสนใจในปัญหาต่าง ๆ ของงานทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม มีการเสนอแนะวิธีปรับปรุงงาน
วิธีการทำงานด้วย

5. จะเกิดความสนใจและมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาของตน มีสัมพันธภาพที่ดีผลที่
ตามมาก็คือ คนงานที่คิดจะลาออกจากงานจึงไม่ค่อยมีการขัดคำสั่งโต้แย้ง การหลีกเลี่ยงงานจะ
ไม่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

6. การร้องทุกข์มีน้อย จะไม่มีการนินทาผู้บังคับบัญชา ถ้าคนงานเกิดปัญหาข้องใจ
ขึ้นมา ก็จะไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนโดยตรงได้ทันที

7. จะเกิดความจงรักภักดี และเข้าใจเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง

8. การควบคุมงานหรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ ดำเนินไปด้วย
ความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อยลง

9. ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงานลงอีกจำนวนมาก เนื่องจากมีประสิทธิภาพ
ของคนงานเดิมมากแล้ว

รีบีอ็อกซ์ และ ป็อบเพลชัน (Rebeaux & Poppletion, 1978, pp. 185 - 189) เสนอว่าสิ่งที่
ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่

1.1 ระดับการทำงาน โดยเห็นว่า ผู้มีตำแหน่งอยู่ระดับสูงเท่าใดยังมีความพึงพอใจ
ในการทำงานมากเท่านั้น โดยมีโอกาสที่จะบรรลุความต้องการที่ดีกว่าและศักดิ์ศรีสูงกว่า

1.2 เนื้อหาของงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจการทำงานที่ไม่ซ้ำซากมากกว่าการ ทำงานที่
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

1.3 พฤติกรรม ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารที่ยึดคนเป็นหลัก
มีการ พิจารณาไตร่ตรองที่ดีและเป็นประชาธิปไตยมากกว่าผู้บริหารที่ยึดงานเป็นหลัก

2. หลักที่เกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่

2.1 อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ เมื่อมีวัยสูงความพึงพอใจในการทำงานจะมากขึ้นด้วยจนกระทั่งวัยก่อนเกษียณอายุ ความสัมพันธ์ จึงค่อย ๆ ลดลง

2.2 ระดับการศึกษา แม้ระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่บุคคลจะไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อตำแหน่งหรือระดับในการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย อาจเป็นเพราะว่าเมื่อการศึกษาที่ได้รับการสูงขึ้น ความคาดหวังของบุคคลอาจมีสูงขึ้นด้วยซึ่งจะต้องตอบสนองความคาดหวังเหล่านั้น

2.3 สุขภาพจิต เช่น การแสดงความรู้สึกหรือร้อนในการทำงาน ความเครียดทาง อารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ และการยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทัศนะ ซึ่งสามารถสรุปได้อย่างกว้าง ๆ ว่ามีทั้งปัจจัยภายในซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพของแต่ละบุคคล และปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับงาน เช่น ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชะธินยา หล้าสุวงษ์ (2545, น.20) ได้ให้ความหมาย ของความจงรักภักดีต่อองค์กร ไว้ว่าเป็น บุคคลที่มีความเต็มใจ และอุทิศตัวเองอย่างมากต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภูมิใจ และมีส่วนสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ต่อต้านตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กรมีความ เชื่อถือไว้วางใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติตามผู้นำหรือตาม แนวทางของ องค์กรอย่างซื่อสัตย์มีการกระทำ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุกมีความปรารถนา และมีความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ลาออกจางานซึ่งแสดงถึงความรู้สึก ที่มีความสัมพันธ์อย่าง แน่นแฟ้นของ บุคคลกับองค์กรและมีการรักษาสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธ สิ่งที่มาทำลาย ความสัมพันธ์อันนี้

คมสัน ชัยเจริญศิลป์ (2542, น.13) ได้ให้ความหมายของ ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความรู้สึก รักใคร่ไม่อยากย้ายไปจากองค์กร เนื่องจากองค์กรมีสิ่งจูงใจบางสิ่ง ที่ทำให้รู้สึกเสียตายเป็น จะต้องย้ายออกจากองค์กรนั้น ๆ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กล่าวว่าความจงรักภักดี หมายถึง การใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรหรือความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมต่อองค์กร ร่วมห่วงใยใน อนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงการต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดไป

ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548) ได้ให้ความหมาย ของความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ การที่พนักงานในองค์การรู้สึกตนมีความสำคัญ รู้สึกว่าตนพึงพาได้ คาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจาก องค์การ โดยพนักงานมีส่วนร่วมกับองค์การ

Hischman (1970) กล่าวไว้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty in Organization) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความขัดแย้ง กับสมาชิกภายในองค์การ

Lee (1967) อ้างถึงในพัชรินทร์ รอดพยัคฆ์ (2545, น.18) กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดี หมายถึง การเชื่อฟังการแสดงความรักความภักดี ด้วยความเคารพการเชื่อสัตย์การทำตามหน้าที่ และการให้การ สนับสนุนโดยเชื่อกันว่าพนักงานที่มีความจงรักภักดีจะเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการผลิต และอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์ การมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามความต้องการขององค์การ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนยอมรับการตัดสินใจในการบริหารจัดการ และจะละทิ้งหรือหยุดงานเมื่อ เหตุการณ์คับขันเกิดขึ้นสิ่งที่คนจะมอบความจงรักภักดีให้ นั้น เป็นได้เกือบทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคลสถาบันความคิดหรืออะไรก็ตาม ที่สามารถก่อให้เกิดผลได้ความจงรักภักดีของพนักงานมอง ได้ว่าเป็นทัศนคติที่กลุ่มพนักงานเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่มีต่อองค์การซึ่งระดับความจงรักภักดีของ พนักงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันและความเต็มใจในการอุทิศความต้องการของตนหรือ ความต้องการของกลุ่มเพื่อองค์การอย่างไรก็ตามระดับความจงรักภักดีของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลง ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และคุณค่าที่เขายึดถือต่อสิ่งนั้น ๆ

Dennis G. Mccathy (1998) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นเป็นความเชื่อมโยงทางด้านความผูกพันระหว่างบริษัท และพนักงาน ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจนกระทั่งแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์การและจึงนำมาซึ่งความจงรักภักดี

Gordon et al. (1980, p.479) กล่าวว่า ความจงรักภักดีเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่ออย่าง แรงกล้าการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ องค์การไว้และเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานในองค์การ

Marsh and Mannari (1977 อ้างถึงในพัชรินทร์, 2545 น.22) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์ การซึ่งความผูกพันต่อองค์การ เป็นระดับความมากน้อยของ ความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดี ที่บุคคลมีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมาย หลักขององค์การรวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลองค์การ ในทางบวกด้วยอย่างไรก็ตาม องค์การจะได้รับ ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ก็ต่อเมื่อพนักงานคิดว่าองค์การควรจะได้รับ ความจงรักภักดีต่อ องค์การจากตน ดังนั้น พนักงานจึงเหมือนปัจเจกชนทั่วไป ที่ถูกตัดสินโดยความต้องการขององค์การ เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความมีโอกาสในการทำงาน การมีสิทธิโต้แย้งหรือ คัดค้านความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคง ในการทำงานที่ขึ้นอยู่กับความสามารถ ที่จะปฏิบัติงาน อย่างหลากหลายได้ (Touretzky,1979) อ้างถึงใน (คมสัน 2542, น.10-11) การเชื่อฟัง การแสดงความรัก ด้วยความเคารพ การเชื่อสัตย์การทำตามหน้าที่และให้การสนับสนุน (John, W. Lee ,1967)

Shedon (1971, p.143) มีความเห็นว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงานซึ่ง เชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อ องค์กร จะตั้งใจ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

Chester Bernard (1938, p.84) ได้เห็นความสำคัญ ของความจงรักภักดี มานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็น อันหนึ่งอัน เดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น โดยให้ ข้อสังเกตว่าแม้ความจงรักภักดี จะมีความสำคัญแต่ก็ได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยว่า เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในองค์กรเกี่ยวกับความจงรักภักดี ของครูต่อผู้ใหญ่ ฮอลและวิลเลียม (Hoy and Williams) ได้ศึกษาความ จงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ ในสหรัฐอเมริกา โดยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นจาก การปรับปรุงแบบสอบถาม ของ เบลาและสก็อต และของ เมอร์เรย์คอเรนบลัม (Murray and Correnblem) ต่อมา ฮอยและรีส์ (Hoy and res) ได้ใช้เครื่องมือนี้ศึกษา ความจงรักภักดีของครูใหญ่ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้นฮอย และคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความจงรักภักดีของครู และพฤติกรรมของครูใหญ่ พฤติกรรม ของครูใหญ่ที่ศึกษาคือ

1. พฤติกรรมแบบริเริ่มสร้างสรรค์
2. พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ
3. ความเป็นอัตตาทิปไตย
4. ความสามารถในการผลักดัน
5. ความมีอารมณ์ไม่เอนเอง

Johnson & Venable (1938) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ จงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา กับพฤติกรรม การใช้กฎระเบียบ และความสัมพันธ์ กับหน่วยงานเหนือของครูใหญ่

Hoy & Rees (1974, pp. 268-275) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออก ซึ่งความสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะมีน้อยลงเท่านั้น

องค์ประกอบความความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3 มิติ คือ (Hoy & Rees, 1974, pp. 268-275)

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)

คือ ผลจากการที่บุคคล มีความรู้สึกข้างต้น จึงตอบสนองออกมา โดยการแสดง พฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้นทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรม หรือทัศนคติ อาจเป็นผลของ การแสดงพฤติกรรมเมื่อแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติ ทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำจะไม่สอดคล้องกับทัศนคติขององค์กร ในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นทางที่ดี เพื่อลดความเครียดที่อาจ เกิดขึ้นได้ ได้แก่ ความไม่โยกย้ายไปจากองค์กร ความไม่แยกย้ายไปจากหัวหน้า หรือความต้องการที่จะ ย้ายตามหัวหน้า เมื่อ หัวหน้าย้ายไปที่อื่น

2. ด้านความรู้สึก (Affective aspect)

คือ อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจาก การประเมินความรู้สึกชอบ ความรู้สึกไม่ชอบต่อบุคคล หรือ สถานการณ์ เช่น ความรัก ที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร ความพึงพอใจในหัวหน้า ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า

3. ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect)

คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึด ถือต่อบุคคล หรือต่อองค์กร ต่อสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่ง ที่ บุคคลรับรู้และ กระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในองค์กร ความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจในหัวหน้า

จากความหมายต่าง ๆ ดังที่ได้นิยามไว้ข้างต้นผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปเป็นความหมาย ดังนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อ องค์กรมีความเต็มใจ ปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความ ต้องการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรสนใจ และเอาใจใส่ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กรปกป้ององค์กร จากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดี ขององค์กรมี ความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะ ช่วยเหลือองค์กร มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่ จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2539, น.36-38) ปัจจัยที่มีผล หรือ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ต่อองค์กรหรือที่เรียกว่า Organizational Commitment แบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยใหญ่ ๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษา วิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กันกับการ จงรักภักดีต่อองค์กร อาทิเช่น อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน อายุการทำงาน ระดับการศึกษา นอกจากนี้ มีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) และพบว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อาทิเช่น แรงจูง ใจในการทำงาน การตระหนักหรือ เชื่อมั่นในความสามารถของตน ความต้องการของคน เป็นต้น

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน

ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กร ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือบทบาทในการทำงาน จำนวนของภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ความพอใจในการทำงาน ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง อื่น ๆ

3. คุณลักษณะเกี่ยวกับองค์กร

ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กร ที่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ ในองค์กร ความสำคัญ ของหน้าที่งานของตนต่อ องค์กรหรือ เพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ใน การทำงาน ความเป็นเจ้าของในกิจการ (Worker Ownership) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ บริหารงานขององค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน

ประสบการณ์ที่บุคคล ได้รับใน ระหว่างทำงานกับองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ องค์กร ประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึก ใ่ว่างใจ และความเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร ความตระหนักถึงความสำคัญต่อสมาชิกในองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติที่ดีของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนเอง ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปคือ ความภักดีในองค์กรเป็นความตั้งใจและพฤติกรรมของ พนักงานที่มีความรู้สึกที่เชื่อมั่นผูกพัน และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยความรู้สึก ดังกล่าวของพนักงานในองค์กรจะเกิดขึ้นจากทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความภักดีจะก่อให้เกิดการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เมื่อเกิดทัศนคติที่ดีและความสัมพันธ์ที่ดี ในระยะยาวกับองค์กรแล้ว จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความรักและตระหนักในคุณค่าเกิดความรู้สึก การยอมรับในกฎเกณฑ์และความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกของบุคลากรซึ่งเคารพต่อ องค์กรจะแสดงออกมาในรูปแบบของการมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันสนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพยายามเป็น บุคลากรที่ดีขององค์กรมีการพัฒนาความสามารถตนเอง และสร้างคุณภาพองค์กรสนับสนุน องค์กรจนกระทั่งปกป้ององค์กรให้อยู่และมีคุณภาพที่ดี

ลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร

เบอร์นาร์ด (Barnard, 1961, p.84) กล่าวว่า ความจงรักภักดี มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เป็นความเต็มใจของบุคคล (Individual willingness) และเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์กรความเต็มใจของบุคคล อาจจะใช้เรียกชื่อที่แตกต่างกัน เช่น ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de Corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น เบอร์นาร์ด ได้ให้ข้อสังเกตว่า ถึงแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญ แต่ก็ได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้นว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในองค์กร

บลัว และสก็อต (Blau & Scott, 1962, p.165) กล่าวว่า ผลผลิตของพนักงานมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากกับความจงรักภักดี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสะดวกในการสั่งการ และง่ายที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นโดยจะแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty behavior) ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทำให้การออกจากงานล่าช้าออกไป ความมั่นคงขององค์กรและข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของ สมาชิกจะทำให้องค์กรรอดพ้นจากการออกจากงานของสมาชิกก่อนเวลาอันสมควรได้ พฤติกรรม ของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรจะแตกต่างกันไปก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถที่จะเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกเพื่อทดแทนการออกงานเมื่อสมาชิกจะออกจากงาน หากองค์กรจะเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกก็อาจจะทำให้สมาชิกคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะมีผลทำให้พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรถูกบิดเบือน ไปได้

2. เงื่อนไขของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรควรจะมี 2 ประการ ดังนี้

2.1 การออกจากงานทำให้คุณภาพของผลผลิตจากองค์กรด้อยลง

2.2 ควรดูแลเอาใจใส่สมาชิกเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตเหล่านี้ มิฉะนั้นเขาก็จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยที่ผลผลิตขององค์กรยังคงเป็นเช่นเดิม

3. การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ ประกอบด้วยหลัก 2 ประการ ดังนี้

3.1 การที่สมาชิกในองค์การเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การร่วมกัน และต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์การมีผลผลิตลดลง

3.2 สมาชิกในองค์การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ

นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์การ ยังเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่แนวความคิดที่ขัดแย้งกันระหว่างการออกจากงานกับข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์การอาจจะอยู่กับองค์การได้นานอีกเพียงเล็กน้อย และพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็น เงื่อนไขในการกำหนดนโยบาย และวิธีการในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออกจาก งาน ซึ่งในทางตรงกันข้าม ข้อเรียกร้องในการทำงานก็เป็นบทบาทสำคัญในองค์การได้เช่นเดียวกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า 1) ความสำคัญต่อองค์การต่อสมาชิก จะเกิดขึ้นเมื่อมีดุลยภาพระหว่างข้อ เรียกร้องในการทำงานและการออกจากงาน และ 2) ดุลยภาพนี้สามารถช่วยให้เกิดความเป็น ประชาธิปไตย หรือความยุติธรรมภายในองค์การได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น รูปแบบของการแข่งขันกันระหว่างองค์การแต่ละแห่ง จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยของความจงรักภักดีต่อองค์การ กล่าวคือ เมื่อสมาชิกในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การสูงก็ย่อมทำให้คงอยู่กับองค์การนั้นต่อไป โดยไม่ลาออกจากงานเพื่อไปอยู่กับองค์การอื่นซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์การจะมีผลต่อการแข่งขันขององค์การอย่างมาก ดังนั้น หากผลผลิตขององค์การลดลง สมาชิกขององค์การจะมุ่งให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์การในอันที่จะทำให้เกิดความสมดุลของผลผลิตขององค์การ อย่างไรก็ตาม องค์การจะได้รับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานก็ต่อเมื่อพนักงานคิดว่าองค์การควรจะได้รับ ความจงรักภักดีต่อองค์การจากตน ดังนั้นพนักงานจึงเหมือนปัจเจกชนทั่วไปที่ถูกตัดสินโดยความต้องการขององค์การ เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การคือ ความมีโอกาสในการทำงาน การมีสิทธิโต้แย้งหรือคัดค้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้ (รัชนี ตรีสุทธิวงษา, 2552, น.25)

2.4 ข้อมูลทั่วไปของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่ให้บริการ การศึกษา และผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน นับย้อนไปจากการสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ” วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 เป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ” ได้ถูกประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ประกาศนียบัตรชั้นสูง และระดับปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพมีความพร้อมในหลายๆด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพล อดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน ชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมกลุ่มวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจาก สถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงโอกาสแก่ผู้จบการศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนและการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง โดยแต่ก่อนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและได้ยุติบทบาทลง ถ่ายโอนหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ.2548

บทบาทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม ฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เข้มแข็งสนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ปัจจุบันจัดการศึกษาใน 12 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาคหกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม กลุ่มวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชา เทคโนโลยีการเกษตร กลุ่มวิชา วิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาศิลปกรรม กลุ่มวิชา ศิลปศาสตร์ กลุ่มวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชา เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และกลุ่มวิชาการแพทย์แผนไทย และวิชาพยาบาลศาสตร์โดยมีหลักสูตรในการจัดการศึกษา หลักสูตรปริญญาตรี หลักสูตรปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ซึ่งสาขาวิชาที่เปิดสอนสามารถตอบสนอง การผลิตกำลังคน เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศได้อย่างครบถ้วน อาทิ อุตสาหกรรมปิโตร เคมีพลาสติกและสิ่งทอ งานออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่ออุตสาหกรรมการผลิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม การเกษตร เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน การแพทย์แผนไทยประยุกต์ และการผลิตและพัฒนาครู อาชีวศึกษา ปัจจุบันนอกจากการจัดการศึกษาแล้วยังมีหน่วยงานที่ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม อาทิ สถาบันวิจัยเคมีซึ่งให้บริการทดสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมอุตสาหกรรมพลาสติก ศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่ออุตสาหกรรมและปิโตรเคมี ศูนย์ภาษา ศูนย์ศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อให้ บริการแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศ การพัฒนาผู้มีศักยภาพประกอบอาชีพอิสระและสร้างงานด้วย ตนเอง (SMEs) มีเครื่องมืออุปกรณ์ซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับสูง มีหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียน การสอนในรูปแบบเครือข่าย สามารถผลิตสื่อ ถ่ายทอดสัญญาณดาวเทียม จัดการเรียนการสอน แบบ E-Learning ได้ครบ

วจนร มิ่งงานวิจัยและบริการวิชาการที่โดดเด่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มี คุณภาพ โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างโดยวางเป้าหมายให้เป็นมหาวิทยาลัยด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีประยุกต์เชิงวิชาชีพ เน้นการบูรณาการความรู้ท้องถิ่น เข้ากับนวัตกรรม ระดับสูง และเป็นมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและความต้องการในระดับ นานาชาติ มีอัตลักษณ์ (Identity) ที่โดดเด่นคือ “บัณฑิตนักปฏิบัติ เชี่ยวชาญวิชาชีพวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี” มีเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยคือ “มหาวิทยาลัยชั้นนำ ทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี” มีระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งการบริหาร จัดการออกเป็น 2 สาย คือ สายผู้สอน (สายวิชาการ) มีหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมละสายสนับสนุน อย่างมีหน้าที่สนับสนุนการสอนด้านงานวิชาการงานด้านบริหารและธุรการทั่วไป

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีเนื้อที่ประมาณ 740 ไร่ เป็นพื้นที่สำหรับการจัดการศึกษาอย่างสมบูรณ์แบบ มีการจัดวางภูมิทัศน์อย่างสวยงาม ภายใต้แนวคิดที่เน้นการเป็นมหาวิทยาลัยในสวน (University in the Garden) ทั้งสวนน้ำ สวนบัว ต้นไม้ ดอกไม้ ใบไม้ ภายในบรรยากาศวิชาการ

ปรัชญา (Philosophy)

“มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพ เสริมสร้าง ทุณมนุษย์ที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ”

ปณิธาน (Determination)

“มุ่งมั่นจัดการศึกษาวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

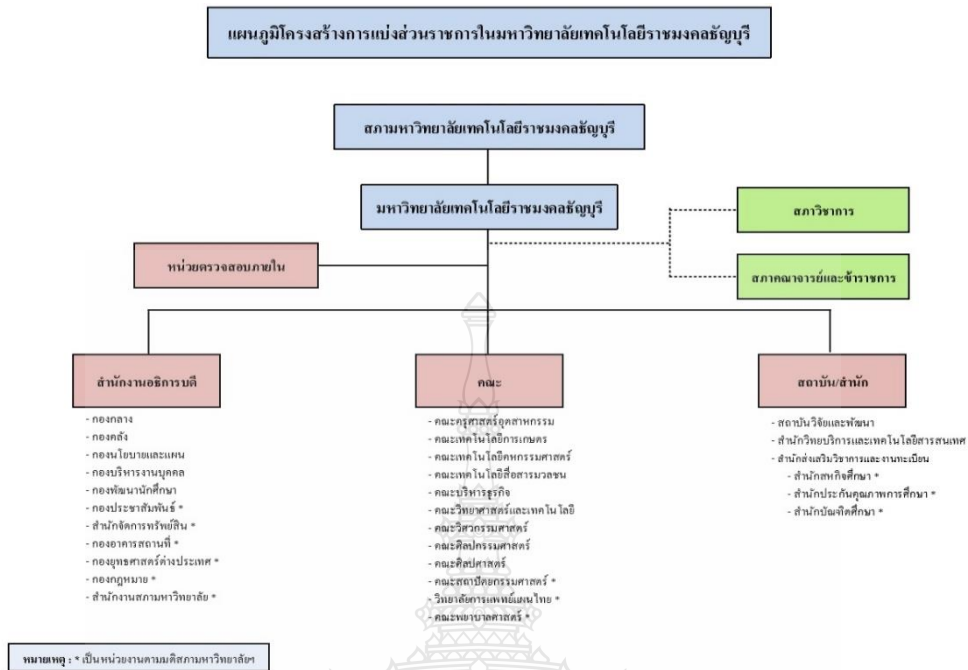
วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมืออาชีพชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและระดับสากล”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีคุณภาพรองรับประเทศไทย 4.0
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ สู่การผลิตเชิงพาณิชย์และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ
3. ให้บริการวิชาการ ที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์แก่ชุมชน และพื้นที่เป้าหมาย เพื่อการมีอาชีพ อิสระและพัฒนาอาชีพสู่ การเพิ่มศักยภาพและยกระดับคุณภาพ ชีวิตอย่างยั่งยืน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ-วัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
6. จัดระบบบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และแนวทางการจัดหารายได้เอื้อต่อ นโยบายหลักและพึ่งพาตนเอง

ภาพโครงสร้างการบริหารราชการ



ภาพที่ 2.2 ภาพโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หมายเหตุ : * ส่วนงานภายใน จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยฯ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธิดา ม่วงรุ่ง (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้ต่อเดือนอายุงาน และสายงานที่ทำแตกต่างกัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ที่ระดับ 0.05 อันเนื่องมาจากทางฝ่ายบุคคลโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ต มีการชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรไว้อย่างชัดเจนเพื่อที่ตรงความต้องการความอยู่รอดในสังคมและนำรายได้ที่ได้รับมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น และพบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญ 0.01 และรายได้ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ไพรัช ศิลาศรี (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการวิจัยตาม วัตถุประสงค์เพื่อการวิจัยของ พนักงานบริษัท นากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน

มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน และค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ และมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัท และค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ ด้านความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง อาจเป็นเพราะ ลักษณะของงานที่เป็นงานประจำ มีการปฏิบัติเหมือนเดิมทุกวันทำให้ขาดความท้าทาย อีกทั้งโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อยสำหรับ พนักงานในส่วนการผลิต

จิรศักดิ์ สุนันตะเครือ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความจงรักภักดีของ พนักงานสายงานปฏิบัติการบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานไม่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากมีความคาดหวังโดยรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านเงินช่วยเหลือและเงินกู้ ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ และด้านสวัสดิการด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับคาดหวังมากพนักงานไม่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากมีการรับรู้จริงโดยรวมด้านค่าตอบแทน ด้านค่า รักษาพยาบาล ด้านเงินช่วยเหลือและเงินกู้ ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ และด้าน สวัสดิการด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับการรับรู้จริงปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อ บริษัท แอด วานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับความคาดหวังของพนักงาน ที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานสายงานปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สูงกว่า ระดับการรับรู้จริงของพนักงานที่มีต่อ ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานสายงานปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ระดับการรับรู้จริงของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม ไม่มี ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ของพนักงานสายงานปฏิบัติการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

มะลิวัลย์ เหมือนทอง (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร มีความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวมในระดับสูงโดย 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง มาก เนื่องจากบุคลากรมีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถ และทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งมีความรู้สึกไม่สบายใจหากทำงานไม่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูงมาก 2) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่าอยู่ใน ระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกห่วงใยองค์กรในระดับสูงมาก พูดถึงองค์กรในแง่ดีอยู่เสมอและไม่เคยเข้าร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบ อีกทั้งระบบการบริหารจัดการงานขององค์กรได้เอื้ออำนวยให้บุคลากรแสดงศักยภาพของตน

ออกมาได้อย่างเต็มที่และ 3) ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหารมีความภูมิใจในตำแหน่งงาน ในระดับสูงมาก เพราะ ได้มาด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง และมีความภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กร ในระดับสูงเหมือนกัน อีกทั้งองค์กรมีการกำหนดเส้นทางงานอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในระดับสูง

อิสราภรณ์ รัตนชช. (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและ คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากร เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความภูมิใจใน ในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมบุคลากรเห็น ด้วยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติการได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลาเนา มีความสำคัญอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สำหรับ การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่าและการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ฉันทน ราชภูประชุม (2552) ศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถาน ศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยในความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณิ รัตนพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยโดยรวมพบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ใน ระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านลักษณะการบริหารงาน

บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยทั้ง ด้านพบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Ronald Aland (1997) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ ขวัญกำลังใจ การบริหารสังคมและกิจกรรมในการทำงาน ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้า ค่าชดเชยและระดับการศึกษา

Rab Nawaz Lodhi (2015) ได้ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานและความผูกพันต่อ องค์กรในองค์กรปาเกีสถานการศึกษาวิจัยใช้ซอฟต์แวร์ โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็น ผลกระทบขององค์กร พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสามารถทำให้เกิดพนักงานที่ จะมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จขององค์กรความผูกพันเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี ของพนักงานที่จะมีต่อองค์กรและความผูกพันนี้จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการหาผลกระทบของความภักดีและความผูกพันต่อองค์กรความมุ่งมั่น และความจงรักภักดีของพนักงาน ที่มีอยู่ในความจงรักภักดีของพนักงานในปาเกีสถาน การศึกษา ครั้งนี้ ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ทางการเงิน ซึ่งนอกจากความผูกพันที่ทำให้เกิด ความจงรักภักดี กับองค์กรแล้ว ยังมีเรื่องผลประโยชน์ทางการเงินเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ทัศนคติผู้จัดการ และความมุ่งมั่นของ พนักงานที่มีต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความจงรักภักดีของพนักงานก็ยังเป็นเหตุผล หลักที่มาจากความผูกพัน อย่างแน่นอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสำรวจแบบสอบถาม การศึกษาที่ใช้ผล ปรากฏว่ามี ผลกระทบเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของ พนักงานในองค์กรปาเกีสถานมี ความสำคัญ จากการศึกษาครั้งนี้ได้ผลสรุปว่าความผูกพันองค์กรมี บทบาทสำคัญในความจงรักภักดี ของพนักงาน และประการที่สองมีผลประโยชน์ทางการเงินมาเกี่ยวข้องกับความภักดี

AyyubSheikhy(2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณแห่งความจงรักภักดีต่อ องค์กรและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ขององค์กร จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการอธิบาย ความสัมพันธ์ขององค์กรที่พนักงานมีจิตวิญญาณแห่งความจงรักภักดีต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมใน การทำงานและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ขององค์กร โดยใช้ประชากรการศึกษาที่เป็น พนักงานของ บริษัทน้ำมันใน Khuzestan(Iran) รวม 1,266 คน และข้อมูลที่ได้ถูกนำมาใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลโดย โปรแกรม SPSS และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระบุว่าจิตวิญญาณแห่ง ความจงรักภักดีต่อ องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์กรมีความสัมพันธ์กัน ช่วยก่อเกิดการมีส่วนร่วม ในการทำงาน

Yuje lee, I-chao lee and Chin-langlin (2015) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของความจงรักภักดีของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ กรณีที่ธุรกิจของครอบครัวได้หันมาจดทะเบียนวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือผลกระทบของความจงรักภักดีของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การสามารถให้ประสิทธิภาพขององค์การ ของธุรกิจครอบครัวของได้หวนการวิจัยและการสัมภาษณ์หลักคือหัวหน้าส่วนและผู้จัดการขององค์การ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ในขณะที่สมการ โครงสร้างการสร้างแบบจำลอง (SEM) ถูกนำมาใช้เพื่อให้รับรองรูปแบบการวิจัยโดยรวมและผลที่เหมาะสม ผลการวิจัยพบว่าธุรกิจครอบครัวต้องประกอบด้วย (1) ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีผลบวก อย่างมีนัยสำคัญกับความมุ่งมั่นขององค์การ (2) การทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ (3) ความมุ่งมั่นต่อการทำงานขององค์การ (4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลบวกและ (5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ องค์การ ผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า "ความภักดีต่อองค์การ" มีบทบาทสำคัญในการปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์การ จากการสำรวจมีการใช้แบบสอบถามการออกแบบและทดสอบ CMV การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายสำหรับสำรวจแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มความถูกต้องของ เนื้อหาและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญบน พื้นฐานของการเริ่มต้นการออกแบบแบบสอบถามสำหรับการทดสอบนำร่อง แบบสอบถามจะถูก ส่งออกไปยังส่วนหัวหน้าและผู้จัดการที่ทำงานในครอบครัว ได้หันมาจดทะเบียนธุรกิจ และได้ คำตอบที่มีประสิทธิภาพ 35% ของแบบสอบถาม การศึกษาอาจใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงเพื่อช่วยให้ เจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจของครอบครัวได้หันมาจดทะเบียนสามารถนำมาปรับใช้กับกลยุทธ์ของพวกเขา

Dhurupa et al. (2016) การหาความสัมพันธ์ ระหว่าง การทำ งานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์การและพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาขององค์การก่อสร้างในประเทศที่กำลังพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.36, p < 0.01$) ความผูกพันด้านการคงอยู่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำ งานในระดับต่ำอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.11, p > 0.05$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.36, p < 0.01$) นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = 0.23$) สามารถทำนายความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = 0.20$) สามารถทำนายความผูกพันด้านจิตใจ และ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ กับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\beta = -0.02$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจของพนักงานในการเป็น สมาชิกขององค์การต่อ นั้น นอกจากความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานแล้ว ยังมีปัจจัยที่มาจากความพึงพอใจ ในเรื่องของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการคงอยู่กับองค์การด้วยเช่นกัน

ไรท์ (Wright, 1990, Abstract) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทลเลอร์ของธนาคาร พบว่า พนักงานที่ถือว่างานเป็นอาชีพ (Career Tellers) จะมองงานว่าเป็นจุดเริ่มต้นบนเส้นทางอาชีพ และวางแผนที่จะก้าวหน้าไปสู่การเป็นหัวหน้างานในที่สุด ส่วนพนักงานที่ไม่ถือว่างานเป็นอาชีพ (Non - Career Tellers) มองงานโดยมุ่งเน้นไปที่งานที่ทำให้เขารู้สึกสนุกไปวัน ๆ ในขณะที่เดียวกันต้องให้ค่าตอบแทนที่สนองตอบความต้องการส่วนบุคคลด้วย โดยพนักงานที่ถือว่างานเป็นอาชีพอิสระและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีหัวหน้างานที่ยุติธรรม ทักษา การสื่อสารระหว่างบุคคลดี เข้าใจความต้องการ ความรู้สึกและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยิ่งถ้างานสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นระยะ ๆ ยิ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในขณะที่พนักงานที่ไม่ถือว่างานเป็นอาชีพนั้นความผูกพัน ต่อองค์กรขึ้นอยู่กับกลุ่มงาน และคุณลักษณะของงานมากกว่าจะ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของหัวหน้างาน โดยพนักงานเหล่านี้จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เมื่อเขาได้ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันละกันในระดับสูง นอกจากนี้ความผูกพันจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อเขาเชื่อว่างานที่ทำมีความมั่นคงและเขาได้รับการปฏิบัติที่ ยุติธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วจะเกิด ความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท ปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะนำพาให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรทุกองค์กร ผู้วิจัยจึงนำ แนวคิดดังกล่าวไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดต่อไป

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภาคภูมิใจต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีรายละเอียดการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 540 คน (ข้อมูลจากกองบริหารการบุคคล ณ วันที่ 1 กันยายน 2562)

2.กลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิจัยในครั้งนี้ คือโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non - probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมรับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จึงใช้สูตรขนาดหากกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตร Taro Yamane สามารถคำนวณ ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

กำหนดให้

- n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- N คือ จำนวนประชากร
- E คือ 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

แทนค่า

$$n = \frac{540}{1 + (540 \times (0.05)^2)}$$
$$n = 230$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 230 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 20 ประมาณ 46 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 276 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างไปทุกประเภทของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงใช้หลักแบ่งสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างตาม ประเภทของบุคลากร ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนการแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ลำดับ	หน่วยงานสังกัดภายใน	จำนวนบุคลากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	กองกลาง	182	93
2	กองคลัง	1	1
3	กองบริหารงานบุคคล	1	1
4	กองพัฒนานักศึกษา	12	6
5	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	72	37
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	25	13
7	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	13	7
8	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	7	4
9	คณะบริหารธุรกิจ	32	16
10	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12	6
11	คณะวิศวกรรมศาสตร์	87	44
12	คณะศิลปกรรมศาสตร์	12	6
13	คณะศิลปศาสตร์	18	9
14	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	4	2
15	วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	7	3
16	สถาบันวิจัยและพัฒนา	7	3
17	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	33	17
18	สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	15	8
รวมทั้งสิ้น		540	276

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวคิด ในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัด Scale เป็นการแบ่งตามช่วง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้ เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 25 ปี
2. 25 - 35 ปี
3. 35 - 45 ปี
4. 45 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าต่ำกว่า
2. อนุปริญญา/เทียบเท่า
3. ปริญญาตรี
4. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อ เป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2 -5 ปี
3. 6-10 ปี
4. 11-15 ปี
5. 15 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อ เป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับได้แก่

1. น้อยกว่า 15,000 บาท
2. 15,000-25,000 บาท
3. 25,001-30,000 บาท
4. 30,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีของ (Meyer and Allen, 1991) โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของ Likert Scale ประเมินคำตอบโดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีข้อความทั้งหมดจำนวน 14 ข้อแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร

1. ความผูกพันด้านจิตใจ
2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
3. ความผูกพันด้านการคงอยู่

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีของ Smith et al. (1969) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด มีข้อความทั้งหมดจำนวน 30 ข้อให้เลือกตอบจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านค่าตอบแทน
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
4. ด้านผู้บังคับบัญชา
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน

เป็นคำถามแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การให้คะแนนวัดระดับความพึงพอใจในงานโดยเป็นคำถาม Likert Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยกำหนดระดับการให้คะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อการ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีของ (Hoy & Rens, 1974) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบจำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งคำถามเป็น 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านความรู้สึกรู้สึก 3) ด้านการรับรู้ โดยเป็นคำถามแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำคะแนนมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความภาคีต่อองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความจงรักภักดี
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภาคีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภาคีต่อองค์กร จากหนังสือ วิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง ครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิด และ ทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่อง ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภาคีต่อองค์กรและนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบ ของแบบสอบถามที่ สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษา อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภาคีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามหาความเที่ยง ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item - Objective Congruence Index) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถาม ที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถาม ที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)
	R	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1	หมายถึง	ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
ค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
ค่า -1	หมายถึง	ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

3.3 ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น.147) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ความผูกพันในองค์กร	
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	0.956
2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.925
3. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	0.833
ความพึงพอใจในงาน	
1.ด้านลักษณะงาน	0.942
2.ด้านค่าตอบแทน	0.966
3.ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.906
4.ด้านผู้บังคับบัญชา	0.974
5.ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.983
ความภาคภูมิใจต่อองค์กร	
1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.964
2.ด้านความรู้สึก	0.948
3.ด้านการรับรู้	0.969
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.991

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะ ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งที่มาของข้อมูลโดยตรง เป็นข้อมูลที่นักวิจัยเก็บเองโดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตัวอย่างพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในแบบสอบถามให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ จากนั้นรอให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยก่อน แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และจากบทความ จากหนังสือ รวมทั้งวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้

ทั้งนี้ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำออกสำรวจบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 276 ชุด และรับ แบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของคำถาม
2) จะนำแบบสอบถามที่ได้มาให้คะแนนและลงรหัส
3) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลตามสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทดสอบสมมุติฐาน

4) นำข้อมูลที่ได้มาจำแนกตามหมวดหมู่และแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)
5) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราร้อยละ (Percentage)
6) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมุติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

6.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวที่มี 2 กลุ่ม

6.2 ใช้สถิติ One-way ANOVA F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยค่า LSD (Least Significant Different)

6.3 ใช้สถิติ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าที่มีผลระหว่าง

- ปัจจัยความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีขั้นตอนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ กัลยา วาณิชบัญชา (2555) ดังนี้

สร้างสมการแสดงความสัมพันธ์

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการในรูปของประชากร

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กร} &= \beta_0 + \beta_1 \text{ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ} \\ &+ \beta_2 \text{ความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน} \\ &+ \beta_3 \text{ความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร} \\ &+ \beta_4 \text{ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน} \\ &+ \beta_5 \text{ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน} \\ &+ \beta_6 \text{ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า} \\ &+ \beta_7 \text{ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา} \\ &+ \beta_8 \text{ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน} \\ &+ \beta_9 \text{ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก} \\ &+ \beta_{10} \text{ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก} \\ &+ \beta_{11} \text{ความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้สมการประมาณค่า} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กร} &= a + b_1 \text{ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ} \\ &+ b_2 \text{ความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน} \\ &+ b_3 \text{ความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร} \\ &+ b_4 \text{ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน} \\ &+ b_5 \text{ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน} \\ &+ b_6 \text{ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า} \\ &+ b_7 \text{ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา} \\ &+ b_8 \text{ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน} \\ &+ b_9 \text{ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก} \\ &+ b_{10} \text{ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก} \\ &+ b_{11} \text{ความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้} \end{aligned}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 276 คน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	การทดสอบที (t-test)
F	แทน	การทดสอบเอฟ (F-test)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square : R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SE ^b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SE _{Est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
LSD	แทน	ค่าการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความภาคภูมิใจต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละด้าน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	114	41.3
หญิง	162	58.7
รวม	276	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นกลุ่มตัวอย่าง 276 คน จำแนกตามเพศ พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นเพศหญิง 162 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	18	6.5
25 - 35 ปี	102	37.0
35 - 45 ปี	101	36.6
45 ปีขึ้นไป	55	19.9
รวม	276	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง 276 คน จำแนกตามอายุ พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีจำนวน 102 คนคิดเป็นร้อยละ 37.0 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุ 35 - 45 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 สรุปได้ว่าลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 35 ปี รองลงมา 35 - 45 ปี

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	47	17.0
อนุปริญญา/เทียบเท่า	69	25.0
ปริญญาตรี	154	55.8
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.2
รวม	276	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง 276 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับศึกษาอนุปริญญา/เทียบเท่า มีจำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 25.0 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 สรุปได้ว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาเป็นระดับศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	63	22.8
2 - 5 ปี	86	31.2
6-10 ปี	62	22.5
11-15 ปี	32	11.6
15 ปีขึ้นไป	33	12.0
รวม	276	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง 276 คน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีจำนวน 86 คนคิดเป็นร้อยละ 31.2 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 สรุปได้ว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ของลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	125	45.3
15,000-25,000 บาท	131	47.5
25,001-30,000 บาท	13	4.7
30,000 บาทขึ้นไป	7	2.5
รวม	276	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง 276 คน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มีจำนวน 131 คนคิดเป็นร้อยละ 47.5 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สรุปได้ว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท รองลงมามีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความผูกพันในองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนความคิดเห็นได้ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามความผูกพันด้านจิตใจ

ความผูกพัน ด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ ได้ทำงานกับ องค์การนี้	14.9% 41	34.4% 95	32.6% 90	14.5% 40	3.6% 10	3.42	1.026	มาก	3
2. ท่านรู้สึกมี ความสุขที่ได้พูดคุย เกี่ยวกับด้านดีของ องค์การกับบุคลากร ภายนอก	9.1% 25	44.9% 124	30.8% 85	10.1% 28	5.1% 14	3.43	0.968	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่า ปัญหาขององค์การ เป็นปัญหาของท่าน ด้วย	10.5% 29	38.0% 105	39.1% 108	5.4% 15	6.9% 19	3.40	0.987	ปาน กลาง	4
4. ท่านรู้สึกว่าท่านมี ความสำคัญต่อ องค์การ	13.0% 36	29.3% 81	39.5% 109	9.8% 27	8.3% 23	3.29	1.080	ปาน กลาง	5
5. ท่านมีความรู้สึก รักและผูกพันกับ องค์การของท่าน	12.7% 35	40.9% 113	34.8% 96	6.9% 19	4.7% 13	3.50	0.963	มาก	1
6. องค์การนี้มี ความสำคัญและมี ความหมายกับท่าน อย่างยิ่ง	14.1% 39	37.7% 104	32.6% 90	7.6% 21	8.0% 22	3.42	1.078	มาก	3
	รวม					3.41	0.903	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามความผูกพันด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคลากรภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.43 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.29

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
7. เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้ คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ	17.4% 48	32.2% 89	34.4% 95	8.3% 23	7.6% 21	3.43	1.105	มาก	2
8. แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ท่านคิดว่ามันเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์กร	8.0% 22	27.2% 75	42.4% 117	14.1% 39	8.3% 23	3.12	1.027	ปานกลาง	3
9. เพราะความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	13.4% 37	35.9% 99	38.8% 107	4.3% 12	7.6% 21	3.43	1.030	มาก	2
10. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนร่วมที่นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่	18.8% 52	37.0% 102	27.9% 77	10.9% 30	5.4% 15	3.53	1.083	มาก	1
						3.38	0.959	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของ ลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องทำนยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนร่วมที่นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.53 รองลงมาคือเหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้ คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ และเพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.43 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอ งานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ท่านคิดว่ามันเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.12

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ ลูกจ้างชั่วคราว ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
11. ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์กรนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่	14.5% 40	34.4% 95	40.2% 111	6.2% 17	4.7% 13	3.48	0.974	มาก	1
12. การลาออกจากองค์กรทำให้ท่านต้องประสบประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้ท่าน	6.5% 18	28.6% 79	43.5% 120	6.2% 17	15.2% 42	3.05	1.104	ปานกลาง	3
13. เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม	9.4% 26	30.8% 85	44.2% 122	4.3% 12	11.2% 31	3.23	1.063	ปานกลาง	2
	รวม					3.25	0.908	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความผูกพันในองค์กรของ ลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์กรนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่

มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือเป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจาก องค์การในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.23 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การลาออกจากองค์การทำให้ท่านต้องสละ ผลประโยชน์บางอย่างที่องค์การที่ใหม่ไม่มีให้ท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.05

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานของ ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนความคิดเห็นได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	8.3% 23	33.7% 93	40.6% 112	14.5% 40	2.9% 8	3.30	0.919	ปานกลาง	6
2. ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	12.0% 33	35.9% 99	34.8% 96	14.1% 39	3.3% 9	3.39	0.979	ปานกลาง	4
3. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่	14.9% 41	33.3% 92	34.4% 95	12.7% 35	4.7% 13	3.41	1.039	ปานกลาง	3
4. ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่	17.8% 49	34.4% 95	30.4% 84	13.8% 38	3.6% 10	3.49	1.050	มาก	2
5. งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงาน และองค์การ	17.4% 48	34.8% 96	37.0% 102	6.2% 17	4.7% 13	3.54	1.003	มาก	1

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านลักษณะงาน (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
6. งานที่ท่านทำเป็นการ ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	14.5% 40	30.8% 85	40.2% 111	10.5% 29	4.0% 11	3.41	0.993	ปาน กลาง	3
7. งานของท่านมี ลักษณะซ้ำซากจำเจ	7.2% 20	22.8% 63	48.6% 134	14.9% 41	6.5% 18	3.09	0.960	ปาน กลาง	7
8. งานของท่านทำให้ ท่านรู้สึกประสพ ความสำเร็จและ ภาคภูมิใจ	8.0% 22	36.2% 100	40.9% 113	8.3% 23	6.5% 18	3.31	0.966	ปาน กลาง	5
	รวม					3.3 7	0.833	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องงานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงาน และองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ งานของท่านมีลักษณะซ้ำซากจำเจ มีค่าเฉลี่ย 3.09

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
9. รายได้ที่ท่านได้รับ จากการทำงานนี้ เพียงพอต่อการใช้จ่าย ประจำวัน	6.2% 17	21.7% 60	42.4% 117	18.8% 52	10.9% 30	2.93	1.042	ปาน กลาง	2
10. เงินเดือนที่ท่าน ได้รับสามารถนำไปใช้ จ่ายได้เพียงพอ	6.2% 17	19.2% 53	43.1% 119	16.7% 46	14.9% 41	2.85	1.087	ปาน กลาง	4

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านค่าตอบแทน (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
11. ท่านได้ รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา	5.1% 14	25.7% 71	40.2% 111	14.9% 41	14.1% 39	2.93	1.083	ปานกลาง	3
12. ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	0.8% 37	21.4% 99	43.5% 107	11.2% 12	15.6% 21	2.95	1.129	ปานกลาง	2
13. ท่านเชื่อว่ามหาวิทยาลัยมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	6.9% 19	22.5% 62	46.7% 129	10.5% 29	13.4% 37	2.99	1.070	ปานกลาง	1
	รวม					2.93	1.012	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านเชื่อว่ามหาวิทยาลัยมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.99 รองลงมาคือท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.95 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.85

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ ลูกจ้างชั่วคราวในด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ด้านโอกาสและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
14. ท่านมีโอกาสที่จะ ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	13.8% 38	32.2% 89	41.3% 114	6.5% 18	6.2% 17	3.41	1.010	มาก	1
15. ท่านคิดว่าการ ปฏิบัติงานกับองค์กร นี้จะสามารถได้รับ ความก้าวหน้ามากกว่า ที่อื่น	11.6% 32	22.8% 63	48.2% 133	7.2% 20	10.1% 28	3.18	1.068	ปาน กลาง	2
16. ท่านมีโอกาสที่จะ ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	8.3% 23	21.7% 60	39.9% 110	15.2% 42	14.9% 41	2.93	1.139	ปาน กลาง	5
17. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความมั่นคงกว่า สายอื่น	9.8% 27	20.7% 57	42.0% 116	15.9% 44	11.6% 32	3.01	1.107	ปาน กลาง	4
18. การจัดระบบการ ปฏิบัติงานใน หน่วยงานเหมาะสม กับลูกจ้างที่มีอยู่	4.7% 13	28.6% 79	48.9% 135	10.9% 30	6.9% 19	3.13	0.919	ปาน กลาง	3
			รวม			3.13	0.896	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.41 รองลงมาคือท่านคิดว่าการปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จะสามารถได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.18 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 2.93

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ
ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
19. หัวหน้าของท่าน จะกล่าวชมเชยเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานได้ดี	8.3% 23	31.5% 87	41.7% 115	13.8% 38	4.7% 13	3.25	0.957	ปาน กลาง	9
20. หัวหน้าของท่าน เป็นคนฉลาดและมี ไหวพริบ ปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนว ทางการทำงานเพื่อให้ งานของท่านออกมา อย่างมีประสิทธิภาพ	14.1% 39	35.9% 99	34.4% 95	12.0% 33	3.6% 10	3.45	0.995	มาก	2
21. หัวหน้าของท่าน เป็นคนที่มีความคิด ทันสมัยทำให้ ผลงาน ของ ท่าน มี ประสิทธิภาพ	14.5% 40	40.6% 112	25.7% 71	15.6% 43	3.6% 10	3.47	1.035	มาก	1
22. หัวหน้าของท่าน ไม่ให้คำแนะนำที่ดีใน การทำงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	8.7% 24	28.3% 78	35.5% 98	16.3% 45	11.2% 31	3.07	1.115	ปาน กลาง	10
23. ในการทำงาน หัวหน้าจะบอกกับ ท่านเสมอว่า ท่าน ทำงานได้ดีเพียงใด ทำ ให้ท่านสามารถนำไป ปรับปรุง การทำงาน ของตนเอง	12.3% 34	27.9% 77	40.6% 112	17.8% 49	1.4% 4	3.32	0.953	ปาน กลาง	8
24. หัวหน้าของท่าน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุก คนประชุม ร่วมกัน เพื่อหารือวางแผนการ ทำงานทุกครั้ง	14.9% 41	29.3% 81	39.5% 109	6.9% 19	9.4% 26	3.33	1.108	ปาน กลาง	7

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ
ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านผู้บังคับบัญชา (ต่อ)

ด้านผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
25. หัวหน้าของท่าน สามารถชี้แจงให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ รายละเอียดของงาน ได้อย่างชัดเจน	13.4%	33.7%	33.0%	13.8	6.2%	3.34	1.069	ปาน กลาง	6
26. หัวหน้าของท่าน เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้า พบได้ตลอดเวลาที่ ต้องการ	20.3%	26.8%	36.6%	12.0	4.3%	3.47	1.077	มาก	1
27. หัวหน้างานของ ท่านมีความใกล้ชิด และเป็นกันเอง	19.9%	26.1%	35.1%	12.0	6.9%	3.40	1.138	ปาน กลาง	4
28. ท่านพอใจที่จะ ทำงานร่วมกันกับ หัวหน้างานในปัจจุบัน	18.8%	25.7%	39.9%	6.5%	9.1%	3.39	1.137	ปาน กลาง	5
29. เมื่อท่านทำงาน ผิดพลาด หัวหน้าจะ ให้คำแนะนำที่ดีและ ให้กำลังใจเพื่อนำไป ปรับปรุงการทำงาน ไม่ให้มี ข้อผิดพลาดอีก	19.2%	27.2%	34.8%	14.9	4.0%	3.43	1.081	มาก	3
30. หัวหน้าของท่าน เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แสดงความคิดเห็นใน การทำงานเต็มที่	16.3%	30.1%	38.0%	7.2%	8.3%	3.39	1.101	ปาน กลาง	5
	รวม					3.36	0.940	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องหัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลาที่ต้องการ และหัวหน้าของท่านเป็นคนที่มีความคิดทันสมัย

ทำให้ผลงานของท่านมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.47 รองลงมาคือหัวหน้าของท่านเป็น
 คนฉลาดและมีไหวพริบ ปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงานเพื่อให้งานของท่านออกมาอย่างมี
 ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ หัวหน้าของท่านไม่
 คำแนะนำที่ดีในการทำงาน แก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.07

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ
 ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					x̄	SD	แปลผล	อันดับ บ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
31. เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยให้ท่าน เกิดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	15.6% 43	29.3% 81	41.7% 115	8.7% 24	4.7% 13	3.42	1.008	มาก	5
32. เพื่อนร่วมงาน ของท่านมักจะ สร้างบรรยากาศที่ ดี ในการทำงานทำ ให้การทำงาน ร่วมกันเป็นไป อย่าง ร่าเริงและ มี ประ ส ท ธิ ผล มากยิ่งขึ้น	14.1% 39	30.8% 85	44.9% 124	3.3% 9	6.9% 119	3.42	1.004	มาก	5
33. เพื่อนร่วมงาน ของท่านให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี	14.9% 41	32.6% 90	38.4% 106	10.9% 30	3.3% 9	3.45	0.980	มาก	4
34. เพื่อนร่วมงาน ของท่านมีความ รับผิดชอบใน หน้าที่ เป็นอย่างดี	14.1% 39	34.8% 96	39.9% 110	5.8% 16	5.4% 15	3.46	0.988	มาก	3

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

ด้านเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
35. เพื่อนร่วมงาน ของท่านสามารถ ทำงานร่วมกับท่าน ได้เป็นอย่างดี ทำ ให้ผลงานที่ได้เป็น ที่น่าพอใจ	19.6% 54	31.5% 87	34.8% 96	9.4% 26	4.7% 13	3.52	1.056	มาก	1
36. เพื่อนร่วมงาน ของท่านเป็นคน เฉลียวฉลาด และ ช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาในการ ทำงานให้แก่ท่าน เสมอ	15.6% 43	33.7% 93	40.6% 112	4.3% 12	5.8% 16	3.49	1.000	มาก	2
37. เพื่อนร่วมงาน ของท่านมักจะให้ คำแนะนำที่ดีหรือ ให้ความช่วยเหลือ ในการทำงานอยู่ เสมอ	19.6% 54	27.5% 76	39.1% 108	6.9% 19	6.9% 19	3.46	1.093	มาก	3
38. เมื่อมีปัญหา ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของ ท่าน ยินดีที่จะช่วย แก้ปัญหาหรือให้ คำแนะนำที่ดี ๆ เพื่อจัดการปัญหา	16.7% 46	31.5% 87	41.7% 115	4.3% 12	5.8% 16	3.49	1.011	มาก	2
39. เพื่อนร่วมงาน ของท่านจะร่วมกัน คิดร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ คาดหวังไว้	22.8% 63	26.8% 74	37.0% 102	6.5% 18	6.9% 19	3.52	1.120	มาก	1
รวม						3.47	0.965	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

จะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ และเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลงานที่ได้เป็นที่น่าพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.52 รองลงมาคือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่าน ยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดี ๆ เพื่อจัดการปัญหา และเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเฉลียวฉลาด และ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่ท่านเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.49 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่าง ร่าเริงและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.42

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว ทั้ง 5 ด้าน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านลักษณะงาน	3.37	0.833	ปานกลาง	2
ด้านค่าตอบแทน	2.93	1.012	ปานกลาง	5
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.13	0.896	ปานกลาง	4
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.36	0.940	ปานกลาง	3
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.965	มาก	1
รวม	3.25	0.929	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นความภาคภูมิใจต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนความคิดเห็น ได้ดังนี้
- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความภาคีต่อองค์การของ
ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านการรับรู้

ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านยินดี ปฏิบัติงานที่ ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย อย่างเต็ม ความสามารถ	28.6%	24.6%	35.1%	9.1%	2.5%	3.68	1.062	มาก	2
2. ท่านยินดี ปฏิบัติงานตามที่ ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย ไม่ว่า ผู้บังคับบัญชานั้น จะเป็นใครก็ตาม	25.0%	29.0%	34.8%	3.6%	7.6%	3.60	1.128	มาก	4
3. ท่านรักษา ผลประโยชน์ของ มหาวิทยาลัย	26.4%	33.3%	31.5%	4.7%	4.0%	3.74	1.030	มาก	1
4. ท่านแนะนำให้ ผู้อื่นมาศึกษาที่ มหาวิทยาลัย	23.9%	31.5%	33.0%	7.6%	4.0%	3.64	1.051	มาก	3
	รวม					3.66	1.015	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความภาคีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาคือท่านยินดีปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.68 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชานั้นจะเป็นใครก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.60

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความภาคีต่อองค์การของ
ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ท่านรู้สึกมีขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	10.1% 28	29% 80	47.1% 130	12.0% 33	1.8% 5	3.34	0.881	ปาน กลาง	5
6. ผู้บังคับบัญชาให้ เสรีภาพในการ ปฏิบัติงานแก่ท่าน	12.7% 35	36.6% 101	37.0% 102	8.7% 24	5.1% 14	3.43	0.990	มาก	4
7. ผู้บังคับบัญชาให้ การสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น อย่างดี	13.0% 36	36.2% 100	39.9% 110	5.1% 14	3.6% 16	3.46	0.981	มาก	2
8. ท่านมีความสุขที่ได้ ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย	13.4% 37	36.6% 101	40.6% 112	5.8% 16	5.8% 10	3.50	0.924	มาก	1
9. ท่านรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญต่อ มหาวิทยาลัยเท่าเทียม กับบุคคลอื่น	12.7% 35	28.6% 79	45.3% 125	4.0% 11	9.4% 26	3.31	1.057	ปาน กลาง	6
10. รู้สึกมีส่วนร่วมใน กิจกรรมและการ ดำเนินงานหลายอย่าง ในมหาวิทยาลัย	14.9% 41	32.5% 87	44.2% 122	1.8% 5	7.6% 21	3.44	1.020	มาก	3
รวม						3.41	0.871	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความภาคีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.46 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยเท่าเทียมกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.31

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความภาคีต่อองค์กรของ ลูกจ้างชั่วคราว ในด้านการรับรู้

ด้านความการรับรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
11. ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา	16.7% 46	32.6% 90	39.5% 109	6.5% 18	4.7% 13	3.50	1.000	มาก	2
12. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยท่านแก้ไขปัญหา	16.7% 46	29.0% 80	41.3% 114	2.5% 7	10.5% 29	3.39	1.121	ปานกลาง	4
13. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไร้เกียรติ	14.5% 40	35.9% 99	38.8% 107	7.6% 21	3.3% 9	3.51	.944	มาก	1
14. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ	17.8% 49	29.7% 82	37.3% 103	4.3% 12	10.9% 30	3.39	1.156	ปานกลาง	4
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดการระบบงานที่ดี	18.1% 13	30.8% 79	34.4% 135	6.2% 30	10.5% 19	3.40	1.166	ปานกลาง	3
	รวม					3.44	1.019	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความภาคีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านการรับรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไร้เกียรติ มีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาคือท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.50 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยท่านแก้ไขปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.39

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้าง
ชั่วคราวทั้ง 3 ด้าน

ความภักดีต่อองค์กร	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.66	1.015	มาก	1
ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.41	0.871	มาก	3
ด้านการรับรู้	3.44	1.019	มาก	2
รวม	3.50	0.968	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้สถิติ t-test และ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA)

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความต่าง

ความภักดีต่อองค์การ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.794	1.060	3.571	0.976	1.802	0.073
2. ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.515	0.871	3.343	0.866	1.621	0.106
3. ด้านการรับรู้	3.546	1.016	3.361	1.017	1.489	0.138
รวม	3.599	0.918	3.410	0.904	1.707	0.089

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความต่าง ค่าที่ (t-test) จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า ความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.089 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.073 ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.106 และด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านอายุ กับความภักดีต่อองค์กร ของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว

ความภักดีต่อองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	28.100	3	9.367	9.969	0.000 *
	ภายในกลุ่ม	255.563	272	0.940		
	รวม	283.663	275			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	19.631	3	6.544	9.428	0.000 *
	ภายในกลุ่ม	188.783	272	0.694		
	รวม	208.414	275			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	27.954	3	9.318	9.838	0.000 *
	ภายในกลุ่ม	257.629	272	0.947		
	รวม	285.583	275			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	24.311	3	8.104	10.75	0.000
	กลุ่ม				0	*
	ภายในกลุ่ม	205.040	272	0.754		
	รวม	229.351	275			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.20 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านอายุกับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวม แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.21- 4.23

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ด้านด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 25 ปี (\bar{x} =4.681)	25 - 35 ปี (\bar{x} =3.811)	35 - 45 ปี (\bar{x} =3.462)	45 ปีขึ้นไป (\bar{x} =3.423)
ต่ำกว่า25ปี	(\bar{x} =4.681)	-	0.869* (0.001*)	1.218* (0.000*)	1.258* (0.000*)
25-35 ปี	(\bar{x} =3.811)		-	0.348* (0.011*)	0.389* (0.017*)
35 - 45 ปี	(\bar{x} =3.462)			-	0.040 (0.805)
45 ปีขึ้นไป	(\bar{x} =3.423)				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 25-35 ปี
- 2) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่า อายุ 35-45 ปี
- 3) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 45 ปี ขึ้นไป
- 4) อายุ 25-35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 35-45 ปี
- 5) อายุ 25-35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 45 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ด้านความรู้สึกรัก โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 25 ปี (\bar{x} =4.287)	25 - 35 ปี (\bar{x} =3.518)	35 - 45 ปี (\bar{x} =3.279)	45 ปีขึ้นไป (\bar{x} =3.182)
ต่ำกว่า25ปี	(\bar{x} =4.287)	-	0.769* (0.000*)	1.008* (0.000*)	1.105* (0.000*)
25-35 ปี	(\bar{x} =3.518)		-	0.239* (0.042*)	0.336* (0.017*)
35 - 45 ปี	(\bar{x} =3.279)			-	0.097 (0.488)
45 ปีขึ้นไป	(\bar{x} =3.182)				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 25-35 ปี
- 2) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 35-45 ปี
- 3) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 45 ปี ขึ้นไป
- 4) อายุ 25-35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 35-45 ปี
- 5) อายุ 25-35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 45 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ด้านการรับรู้ โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 25 ปี (\bar{x} =4.400)	25 - 35 ปี (\bar{x} =3.596)	35 - 45 ปี (\bar{x} =3.293)	45 ปีขึ้นไป (\bar{x} =3.091)
ต่ำกว่า25ปี	(\bar{x} =4.400)	-	0.804* (0.001*)	1.107* (0.000*)	1.309* (0.000*)
25-35 ปี	(\bar{x} =3.596)		-	0.303* (0.027*)	0.505* (0.002*)
35 - 45 ปี	(\bar{x} =3.293)			-	0.202 (0.216)
45 ปีขึ้นไป	(\bar{x} =3.091)				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 25-35 ปี
- 2) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 35-45 ปี
- 3) อายุต่ำกว่า 25 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 45 ปี ขึ้นไป
- 4) อายุ 25-35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 35-45 ปี
- 5) อายุ 25-35 ปี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า อายุ 45 ปี ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระดับการศึกษา กับความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว

ความภักดีต่อองค์การ	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	13.987	3	4.662	4.703	0.003*
	ภายในกลุ่ม	269.676	272	0.991		
	รวม	283.663	275			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	11.066	3	3.689	5.084	0.002*
	ภายในกลุ่ม	197.348	272	0.726		
	รวม	208.414	275			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	13.399	3	4.466	4.463	0.004*
	ภายในกลุ่ม	272.184	272	1.001		
	รวม	285.583	275			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	12.471	3	4.157	5.214	0.002*
	ภายในกลุ่ม	216.880	272	0.797		
	รวม	229.351	275			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.24 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านระดับการศึกษา กับความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance : ANOVA พบว่าความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวม แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ด้านความรู้สึกรัก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.25-4.27

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับ ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ($\bar{x} = 3.489$)	อนุปริญญา/เทียบเท่า ($\bar{x} = 3.529$)	ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.820$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 2.542$)
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	($\bar{x} = 3.489$)	-	-0.040 (0.834)	-0.330* (0.047*)	0.948* (0.000*)
อนุปริญญา/เทียบเท่า	($\bar{x} = 3.529$)		-	-0.291* (0.045*)	0.987* (0.021*)
ปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.820$)			-	1.278* (0.002*)
สูงกว่าปริญญาตรี	($\bar{x} = 2.542$)				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี
- 2) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ระดับการศึกษาอนุปริญญา/เทียบเท่า มีความภักดีต่อองค์กรเท่ากับระดับการศึกษาปริญญาตรี
- 4) ระดับการศึกษาอนุปริญญา/เทียบเท่า มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- 5) ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับ ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ด้านความรู้สึก โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ($\bar{x} = 3.316$)	อนุปริญญา/เทียบเท่า ($\bar{x} = 3.232$)	ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.561$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 2.500$)
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	($\bar{x} = 3.316$)	-	-0.084 (0.604)	-0.245 (0.085)	0.816* (0.028*)
อนุปริญญา/เทียบเท่า	($\bar{x} = 3.232$)		-	-0.329* (0.008*)	0.732* (0.044*)
ปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.561$)			-	1.061* (0.003*)
สูงกว่าปริญญาตรี	($\bar{x} = 2.500$)				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

- 1) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- 2) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี
- 3) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
- 4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับ ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ด้านการรับรู้ โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ($\bar{x} = 3.294$)	อนุปริญญา/เทียบเท่า ($\bar{x} = 3.238$)	ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.607$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 2.500$)
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	($\bar{x} = 3.294$)	-	0.056 (0.768)	-0.313 (0.062)	0.794 (0.068)
อนุปริญญา/เทียบเท่า	($\bar{x} = 3.238$)		-	-0.369* (0.011*)	0.738 (0.084)
ปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.607$)			-	1.061* (0.003*)
สูงกว่าปริญญาตรี	($\bar{x} = 2.500$)				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ระดับการศึกษานุปริญญา/เทียบเท่า มีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี

2) ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว

ความภักดีต่อองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	4.939	4	1.235	1.201	0.311
	ภายในกลุ่ม	278.724	271	1.029		
	รวม	283.663	275			
2. ด้านความรู้สึกรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.613	4	0.403	0.529	0.715
	ภายในกลุ่ม	206.801	271	0.763		
	รวม	208.414	275			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.823	4	0.706	0.676	0.609
	ภายในกลุ่ม	282.761	271	1.043		
	รวม	285.583	275			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.530	4	0.633	0.756	0.555
	ภายในกลุ่ม	226.821	271	0.837		
	รวม	229.351	275			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.555 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.311 ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.715 และด้านการรับรู้มีค่า Sig. เท่ากับ 0.609 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านรายได้ต่อเดือนกับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว

ความภักดีต่อองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	3.008	3	1.003	0.972	0.406
	ภายในกลุ่ม	280.655	272	1.032		
	รวม	283.663	275			
2. ด้านความรู้สึกรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.146	3	0.715	0.943	0.420
	ภายในกลุ่ม	206.268	272	0.758		
	รวม	208.414	275			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.933	3	1.311	1.266	0.286
	ภายในกลุ่ม	281.650	272	1.035		
	รวม	285.583	275			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.595	3	0.865	1.038	0.376
	ภายในกลุ่ม	226.756	272	0.834		
	รวม	229.351	275			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราว ด้านรายได้ต่อเดือนกับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance : ANOVA พบว่าความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.376 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.406 ด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.420 และด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.286 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์กร						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	b	Std. Error	β					
ค่าคงที่	0.530	0.109		4.879	0.000			
1. ด้าน ความผูกพันด้านจิตใจ	0.365	0.062	0.361	5.906	0.000*	0.227	4.404	
2. ด้าน ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.556	0.066	0.584	8.459	0.000*	0.373	2.678	
3. ด้าน ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	-0.051	0.048	-0.051	-1.066	0.287	0.370	2.704	
R=0.878 $R^2=0.771$ Adjusted $R^2=0.768$ $SE_{Est}=0.439$ $F = 305.259$ $p = 0.000^*$								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .10 แสดงว่า เกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 4.404 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.227 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร สามารถทำนายความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวได้ถึงร้อยละ 77.1 ($R^2=0.771$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 22.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.439 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.878 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.530 + 0.365 (\text{ด้านความผูกพันด้านจิตใจ}) \\ &+ 0.556 (\text{ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน}) - 0.051 \\ &(\text{ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร}) \text{ และ ได้} \\ &\text{สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.361 (\text{ด้านความผูกพันด้านจิตใจ}) \\ &+ 0.584 (\text{ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน}) - 0.051 \\ &(\text{ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร}) \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.361 หมายความว่า

ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.361 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.584 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.584 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.051 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.584 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์กร				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	0.715	0.150		4.776	0.000*		
1. ด้าน ความผูกพันด้านจิตใจ	0.461	0.085	0.410	5.399	0.000*	0.225	4.448
2. ด้าน ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.566	0.091	0.534	6.242	0.000*	0.177	5.654
3. ด้าน ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	-0.164	0.066	-0.147	-2.485	0.014*	0.370	2.704
R=0.805 R ² =0.648 Adjusted R ² =0.644 SE _{Est} =0.606 F = 166.764 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร สามารถทำนายความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวได้ถึงร้อยละ 64.8 (R²=0.648) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 35.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.606 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.805 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.15 + 0.461 (\text{ด้านความผูกพันด้านจิตใจ}) \\ &+ 0.566 (\text{ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน}) - 0.164 \\ &(\text{ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร}) \text{ และได้} \\ &\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.410 (\text{ด้านความผูกพันด้านจิตใจ}) \\ &+ 0.534 (\text{ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน}) - 0.147 \\ &(\text{ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร}) \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ที่ส่งผลต่อความ

สถิติต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีละเอียด ดังนี้

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.410 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.410 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.534 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.534 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.147 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น -0.147 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึก

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึก

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์การ				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	0.625	0.111		5.623	0.000*		
1. ด้าน ความผูกพันด้านจิตใจ	0.327	0.063	0.339	5.161	0.000*	0.225	4.448
2. ด้าน ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.490	0.067	0.540	7.296	0.000*	0.177	5.654
3. ด้าน ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	0.005	0.049	0.006	0.109	0.913*	0.370	2.704
R=0.858 R ² =0.736 Adjusted R ² =0.733 SE _{Est} =0.450 F = 253.040 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความรู้สึก พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพัน

ด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร สามารถทำนายความภักดีต่อองค์กร ของลูกจ้างชั่วคราวได้ถึงร้อยละ 73.6 ($R^2=0.736$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 26.4 เกิดจากอิทธิพลของ ตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.450 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.858 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.625+0.327 \text{ (ด้านความผูกพันด้านจิตใจ)} \\ &+ 0.490 \text{ (ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน)}+0.005 \\ &\text{(ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร)และได้} \\ &\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.339 \text{ (ด้านความผูกพันด้านจิตใจ)} \\ &+ 0.540 \text{ (ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน)} +0.006 \\ &\text{(ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร)} \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้าน จิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.339 หมายความว่า ถ้าด้าน ความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.339หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.540หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้าง ชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.540 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.006 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อความภักดี ต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.006 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพัน ด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ กับองค์กร โดยไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้าง ชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการรับรู้

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการรับรู้

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์กร				Collinearity Statistics		
	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	0.268	0.136		1.964	0.051*		
1. ด้าน ความผูกพันด้านจิตใจ	0.336	0.078	0.298	4.324	0.000*	0.225	4.448
2. ด้าน ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.626	0.082	0.589	7.596	0.000*	0.177	5.654
3. ด้าน ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	-0.028	0.060	-0.025	-0.471	0.638	0.370	2.704
R=0.843 R ² =0.710 Adjusted R ² =0.707 SE _{Est} =0.551 F = 222.404 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการรับรู้ พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร สามารถทำนายความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวได้ถึงร้อยละ 73.6 (R²=0.736) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 26.4 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.450 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.858 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.268 + 0.336 (\text{ด้านความผูกพันด้านจิตใจ}) \\ &+ 0.626 (\text{ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน}) - 0.028 \\ &(\text{ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร}) \end{aligned}$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.298 (\text{ด้านความผูกพันด้านจิตใจ}) \\ &+ 0.589 (\text{ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน}) - 0.025 \\ &(\text{ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร}) \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.298 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.298หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.589 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.589 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.025 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น -0.025 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์กร					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	b	Std. Error					β
ค่าคงที่	-0.014	0.069	-0.208	0.835			
1. ด้านลักษณะงาน	0.411	0.043	0.374	9.506	0.000*	0.205	4.884
2. ด้านค่าตอบแทน	-0.029	0.026	-0.032	-1.119	0.264	0.376	2.658
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.093	0.034	0.091	2.687	0.008*	0.277	3.607
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.226	0.040	0.233	5.698	0.000*	0.190	5.269
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.334	0.036	0.352	9.184	0.000*	0.215	4.649
R=0.957 R ² =0.915 Adjusted R ² =0.913 SE _{Est} =0.269 F = 578.858 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .10 แสดงว่า เกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 5.269 ซึ่งไม่เกิน 10 และ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.190 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 เป็นไปตาม เกณฑ์ของ Hair et al. (2009) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวได้ถึงร้อยละ 91.5 ($R^2=0.915$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 8.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.269 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.957 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= -0.014 + 0.411 (\text{ด้านลักษณะงาน}) - 0.029 \\ & (\text{ด้านค่าตอบแทน}) + 0.093 (\text{ด้านโอกาสและ} \\ & \text{ความก้าวหน้า}) + 0.226 (\text{ด้านผู้บังคับบัญชา}) + 0.334 \\ & (\text{ด้านเพื่อนร่วมงาน}) \text{ และ ได้สมการในรูปแบบคะแนน} \\ & \text{มาตรฐาน ดังนี้} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.374 (\text{ด้านลักษณะงาน}) - 0.032 (\text{ด้านค่าตอบ} \\ & \text{แทน}) + 0.091 (\text{ด้านโอกาสและความก้าวหน้า}) + \\ & 0.233 (\text{ด้านผู้บังคับบัญชา}) + 0.352 (\text{ด้านเพื่อน} \\ & \text{ร่วมงาน}) \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.374 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.374 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.032 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0. -0.032 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.091 หมายความว่า ถ้าด้านโอกาสและความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.091 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.233 หมายความว่า ถ้าด้านผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.233 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.352 หมายความว่า ถ้าด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.352 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน โดยไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์กร				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error				
ค่าคงที่	0.154	0.118	1.306	0.193		
1. ด้านลักษณะงาน	0.701	0.074	9.504	0.000*	.205	4.884
2. ด้านค่าตอบแทน	-0.093	0.045	-2.079	0.039*	.376	2.658
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	-0.138	0.059	-2.352	0.019*	.277	3.607
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.178	0.068	2.630	0.009*	.190	5.269
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.361	0.062	5.823	0.000*	.215	4.649
R=0.894 R ² =0.799 Adjusted R ² =0.795 SE _{Est} =0.460 F = 213.996 p = 0.000*						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานสามารถทำนายความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวได้ถึงร้อยละ 79.9 ($R^2=0.799$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 20.01 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.460 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.894 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.154 + 0.701 (\text{ด้านลักษณะงาน}) - 0.093 \\ & (\text{ด้านค่าตอบแทน}) - 0.138 (\text{ด้านโอกาสและ} \\ & \text{ความก้าวหน้า}) + 0.178 (\text{ด้านผู้บังคับบัญชา}) + \\ & 0.361 (\text{ด้านเพื่อนร่วมงาน}) \end{aligned}$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.574 (\text{ด้านลักษณะงาน}) - 0.093 (\text{ด้านค่าตอบ} \\ & \text{แทน}) - 0.122 (\text{ด้านโอกาสและความก้าวหน้า}) + \\ & 0.165 (\text{ด้านผู้บังคับบัญชา}) + 0.343 \\ & (\text{ด้านเพื่อนร่วมงาน}) \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.574 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.574 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.093 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.-0.093 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.112 หมายความว่า ถ้าด้านโอกาสและความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.165 หมายความว่า ถ้าด้านผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.165 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.343 หมายความว่า ถ้าด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.343 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านความรู้สึก

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านความรู้สึก

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์กร				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Error	β				
ค่าคงที่	0.136	0.086		1.582	0.115		
1. ด้านลักษณะงาน	0.365	0.054	0.349	6.823	0.000*	0.205	4.884
2. ด้านค่าตอบแทน	-0.037	0.032	-0.043	-1.138	0.256	0.376	2.658
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.242	0.043	0.249	5.672	0.000*	0.277	3.607
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.199	0.049	0.215	4.056	0.000*	0.190	5.269
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.210	0.045	0.232	4.658	0.000*	0.215	4.649
R=0.925 R ² =0.856 Adjusted R ² =0.854 SE _{Est} =0.334 F = 320.312 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานสามารถทำนายความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวได้ถึงร้อยละ 85.6 (R²=0.856) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 14.4 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.334 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.925 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} = & -0.136 + 0.365 (\text{ด้านลักษณะงาน}) - 0.037 \\ & (\text{ด้านค่าตอบแทน}) + 0.242 (\text{ด้านโอกาสและความก้าวหน้า}) \\ & + 0.199 (\text{ด้านผู้บังคับบัญชา}) + 0.210 \\ & (\text{ด้านเพื่อนร่วมงาน}) \end{aligned}$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} &= 0.349 \text{ (ด้านลักษณะงาน)} - 0.043 \text{ (ด้านค่าตอบแทน)} \\ &+ 0.249 \text{ (ด้านโอกาสและความก้าวหน้า)} \\ &+ 0.215 \text{ (ด้านผู้บังคับบัญชา)} + 0.232 \text{ (ด้านเพื่อนร่วมงาน)} \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.349 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.349 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.043 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.-0.043 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.249 หมายความว่า ถ้าด้านโอกาสและความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.249 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.215 หมายความว่า ถ้าด้านผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.215 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.232 หมายความว่า ถ้าด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.232หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน โดยไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านการรับรู้

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการรับรู้

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์กร					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	-0.330	0.093		-3.532	0.000*		
1. ด้านลักษณะงาน	0.232	0.058	0.189	3.983	0.000*	0.205	4.884
2. ด้านค่าตอบแทน	0.031	0.035	0.031	0.874	0.383*	0.376	2.658
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.098	0.046	0.086	2.104	0.036*	0.277	3.607
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.296	0.054	0.273	5.534	0.000*	0.190	5.269
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.460	0.049	0.435	9.386	0.000*	0.215	4.649
R=0.936 R ² =0.876 Adjusted R ² =0.873 SE _{Est} =0.363 F = 379.338 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานสามารถทำนายความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวได้ถึงร้อยละ 87.6 (R²=0.876) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 12.4 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.363 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.936 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} = & -0.330 + 0.232 (\text{ด้านลักษณะงาน}) + 0.031 \\ & (\text{ด้านค่าตอบแทน}) + 0.098 (\text{ด้านโอกาสและความก้าวหน้า}) + 0.296 (\text{ด้านผู้บังคับบัญชา}) + 0.460 \\ & (\text{ด้านเพื่อนร่วมงาน}) \end{aligned}$$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว} = & 0.189 (\text{ด้านลักษณะงาน}) + 0.031 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) + 0.086 \\ & (\text{ด้านโอกาสและความก้าวหน้า}) + 0.273 (\text{ด้านผู้บังคับบัญชา}) + 0.435 (\text{ด้านเพื่อนร่วมงาน}) \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.189 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.189 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.031 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.031 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.086 หมายความว่า ถ้าด้านโอกาสและความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.086 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.273 หมายความว่า ถ้าด้านผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.273 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.435 หมายความว่า ถ้าด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น 0.435หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน โดยไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน

ความภักดีต่อ องค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	รายได้ ต่อเดือน
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	-	✓	✓	-	-
2. ด้านความรู้สึก	-	✓	✓	-	-
3. ด้านการรับรู้	-	✓	✓	-	-
รวม	-	✓	✓	-	-

หมายเหตุ ✓ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐาน	ความผูกพันในองค์กร	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ปัจจัยด้านความผูกพัน ในองค์กร ที่มีผลต่อ ความภักดีต่อองค์กร ของลูกจ้างชั่วคราว ภายในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	1. ความผูกพันด้านจิตใจ	MRA	0.000*	มีผล
	2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	MRA	0.000*	มีผล
	3. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับ องค์กร	MRA	0.287	-

ตารางที่ 4.40 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐาน	ความพึงพอใจในงาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ปัจจัยด้านความพึง พอใจในงาน ที่มีผลต่อ ความภักดีต่อองค์กร ของลูกจ้างชั่วคราว ภายในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	1. ด้านลักษณะงาน	MRA	0.000*	มีผล
	2. ด้านค่าตอบแทน	MRA	0.264	-
	3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	MRA	0.008*	มีผล
	4. ด้านผู้บังคับบัญชา	MRA	0.000*	มีผล
	5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	MRA	0.000*	มีผล



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันในองค์การ ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสรุปผลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันในองค์การ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความภักดีต่อองค์การ
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 276 คน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.5 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันในองค์การ

จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นความผูกพันในองค์การของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์การกับบุคลากรภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.43 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.29

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนร่วมที่นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.53 รองลงมาคือเหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้ คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ และเพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.43 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.12

ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์กรนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือเป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจาก องค์กรในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.23 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การลาออกจากองค์กรทำให้ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้ท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.05

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยีรายละเอียด ดังนี้

ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องงานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.49 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคืองานของท่านมีลักษณะซ้ำซากจำเจ มีค่าเฉลี่ย 3.09

ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านเชื่อว่ามหาวิทยาลัยมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.99 รองลงมาคือท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.95 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.85

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.41 รองลงมาคือท่านคิดว่าการปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จะสามารถได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.18 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 2.93

ด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องหัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ตลอดเวลาที่ต้องการ และหัวหน้าของท่านเป็นคนที่มีความคิดทันสมัย ทำให้ผลงานของท่านมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.47 รองลงมาคือหัวหน้าของท่านเป็นคนฉลาด และมีไหวพริบ ปฏิภาณดี โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงานเพื่อให้งานของท่านออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ หัวหน้าของท่านไม่ให้ความสำคัญที่ดีในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.07

ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ และเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลงานที่ได้เป็นที่น่าพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.52 รองลงมาคือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่าน ยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดี ๆ เพื่อจัดการปัญหา และเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเฉลียวฉลาด และ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่ท่านเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.49 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.42

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ความภาคภูมิใจต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาคือท่านยินดีปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.68 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.60

ด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.46 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยเท่าเทียมกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.31

ด้านการรับรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ

มีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาคือท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.50 และมีลูกจ้างชั่วคราวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยท่านแก้ไขปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.39

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันมีการแสดงความคิดเห็นและความพร้อมในการทำงานระดับเดียวกัน ทุกคนจึงมีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความก้าวหน้าเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ จึงทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย ธิตา ม่วงรุ่ง (2553) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้ต่อเดือนอายุงาน และสายงานที่ทำแตกต่างกัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันเนื่องมาจากทาง ฝ่ายบุคคลโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ต มีการชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรไว้อย่างชัดเจนเพื่อที่ต่อความต้องการความอยู่รอดในสังคมและนารายได้ที่ได้รับมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น และพบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษารื่องที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และรายได้ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.2 อายุแตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกันไป เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีอายุที่หลากหลาย ตั้งแต่ อายุต่ำกว่า 25 ปี ถึง อายุ 45 ปี ขึ้นไป จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรในมุมมองที่แตกต่างกัน เพราะอายุแสดงถึงวุฒิภาวะ และประสบการณ์ของบุคคลนั่นเอง สอดคล้องกับผลการวิจัย จีระศักดิ์ สุนันตะเครือ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความจงรักภักดี ของ พนักงานสายงานปฏิบัติการบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานไม่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากมีความคาดหวังโดยรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านเงินช่วยเหลือและเงินกู้ ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ และด้านสวัสดิการด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับคาดหวังมาก พนักงานไม่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากมีการรับรู้จริงโดยรวมด้านค่าตอบแทน ด้านค่า รักษาพยาบาล ด้านเงินช่วยเหลือและเงินกู้ ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับโทรศัพท์เคลื่อนที่ และด้าน สวัสดิการด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับการรับรู้จริงปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อ บริษัท แอด วานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกันไป เนื่องจากระดับการศึกษาอาจบ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ การคิดวิเคราะห์ในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพรัช ศิลาศรี (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นาคาซิม่า รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการวิจัยตาม วัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ลักษณะของงานที่เป็นงานประจำ มีการปฏิบัติเหมือนเดิมทุกวันทำให้ขาดความท้าทาย อีกทั้งโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อยสำหรับ พนักงานในส่วนการผลิต

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นไปในรูปแบบที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิ รัตนพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยโดยรวมพบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ใน ระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

และใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงานและด้านลักษณะการบริหารงานบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรเห็น ด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มี ค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน จึงมีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร ในรูปแบบ เดียวกัน คือ ตำแหน่งลูกจ้าง ย่อมมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงไม่มีความแตกต่างกันนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัย ธิดา ม่วงรุ่ง (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ทำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความ จงรักภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับ การศึกษา ตำแหน่งงานรายได้ต่อเดือนอายุงาน และสายงานที่ทำแตกต่างกันความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันเนื่องมาจากทางฝ่ายบุคคลโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ต มีการชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรไว้อย่างชัดเจนเพื่อที่ต้องการความ อยู่รอดในสังคมและนำรายได้ที่ได้รับมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น และพบว่าไม่สอดคล้องกับ การศึกษาของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดี ต่อองค์กร ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับ นัยยะสำคัญ 0.01 และรายได้ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความ ผูกพันด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อ องค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากว่า ค่าตอบแทน

หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆที่ลูกจ้างจะได้รับไม่มีความเท่าเทียมกับบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำ ทำให้บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่มีความผูกพันด้านนี้ จึงส่งผลถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rab Nawaz Lodhi (2015) ได้ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรปากีสถาน การศึกษาวิจัยใช้ซอฟต์แวร์ โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็น ผลกระทบขององค์กร พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสามารถทำให้เกิดพนักงานที่ จะมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี ของพนักงานที่จะมีต่อองค์กรและความผูกพันนี้จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องจุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการหาผลกระทบของความภักดีและความผูกพันต่อองค์กรความมุ่งมั่น และความจงรักภักดีของพนักงานที่มีอยู่ในความจงรักภักดีของพนักงานในปากีสถาน การศึกษาครั้งนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ทางการเงิน ซึ่งนอกจากความผูกพันที่ทำให้เกิด ความจงรักภักดีกับองค์กรแล้ว ยังมีเรื่องผลประโยชน์ทางการเงินเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ทัศนคติผู้จัดการ และความมุ่งมั่นของพนักงานที่มีต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความจงรักภักดีของพนักงานก็ยังเป็นเหตุผล หลักที่มาจากความผูกพันอย่างแนบแน่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสำรวจแบบสอบถาม การศึกษาที่ใช้ผลปรากฏว่ามีผลกระทบเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของ พนักงานในองค์กรปากีสถานมีความสำคัญจากการศึกษาครั้งนี้ได้ผลสรุปว่าความผูกพันขององค์กรมี บทบาทสำคัญในความจงรักภักดีของพนักงาน และประการที่สองมีผลประโยชน์ทางการเงินมาเกี่ยวข้องกับความภักดี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากว่า ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับค่าตอบแทนเป็นพื้นฐาน วุฒิปริญญาตรี 15,000 บาท/เดือน และวุฒิปริญญาโท 17,500/เดือน โดยจะไม่มีมีการปรับเงินขึ้นแต่อย่างใด จึงไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dhurupa et al. (2016) การหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กรและพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาขององค์กรก่อสร้างในประเทศที่กำลังพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.36, p < 0.01$) ความผูกพันด้านการคงอยู่มี ความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.11, p > 0.05$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.36, p < 0.01$) นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = 0.23$) สามารถทำนายความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = 0.20$) สามารถทำนายความผูกพันด้านจิตใจ และพบว่าความ พึงพอใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์เชิงลบ กับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\beta = -0.02$)

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจของพนักงานในการเป็น สมาชิกขององค์การต่อนั้น นอกจากความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้าน บรรทัดฐานแล้ว ยังมีปัจจัยที่มาจากความพึงพอใจ ในเรื่องของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของพนักงานในการคงอยู่กับองค์การด้วยเช่นกัน (รัชนิ ตรีสุทธิวงษา, 2552) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกในการทำงานในองค์การเนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์การมี ประสิทธิภาพทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การและมี ความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ องค์การต้องสามารถสรรหาคูคลองที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การแล้วรักษา ให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การนาน ๆ และ สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุและระดับการศึกษาของลูกจ้างชั่วคราว มีความภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน ลูกจ้างชั่วคราวที่อายุน้อย มีสิทธิในการเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานสูงทางผู้บริหารควรมีนโยบาย หรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ รวมไปถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

5.3.2 จากผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันในองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ควรมีการเพิ่มเติมในส่วนของการให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และในส่วนของความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรมีการเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการให้เทียบเท่ากับองค์การอื่น เพื่อรักษาบุคลากรไว้กับองค์การได้ เพื่อป้องกันการลาออกให้มากที่สุด

5.3.3 จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรมีการเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาระงานที่หลากหลาย ไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกซ้ำซากจำเจ โดยมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสมในส่วนของหัวหน้างานควรให้คำแนะนำที่ดีในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรส่งเสริมการให้กำลังใจแก่กัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่าง ราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.3.4 จากผลการศึกษา พบว่า ความภักดีต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรมีการปรับการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบที่เหมาะสม และสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชา

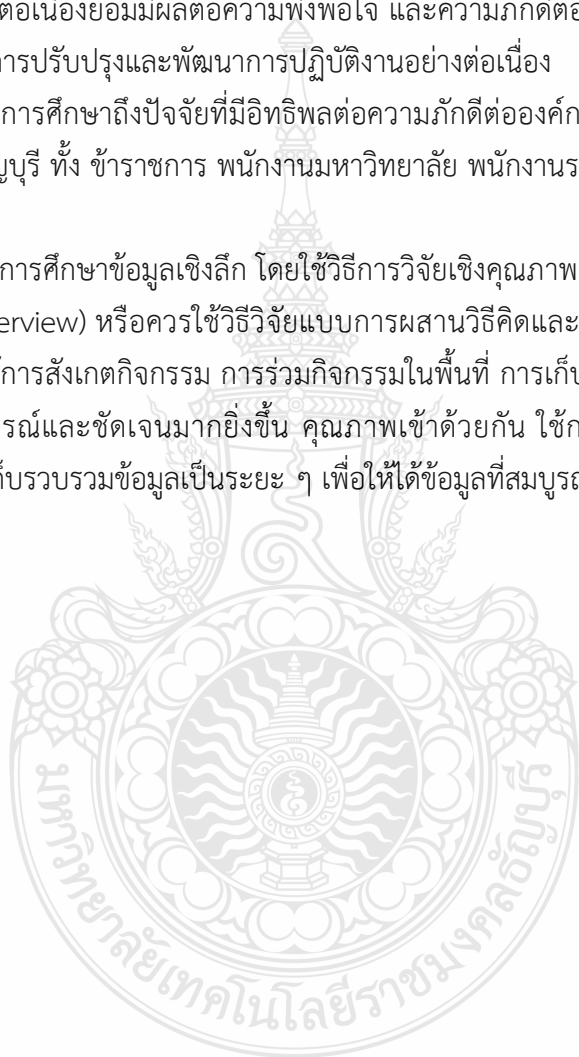
ที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาในองค์กรที่ตรงจุดและให้คำแนะนำต่อบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความคาดหวัง และความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องย่อมมีผลต่อความพึงพอใจ และความภักดีต่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5.4.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ

5.4.3 ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือควรใช้วิธีวิจัยแบบการผสมผสานวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น คุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรมการร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

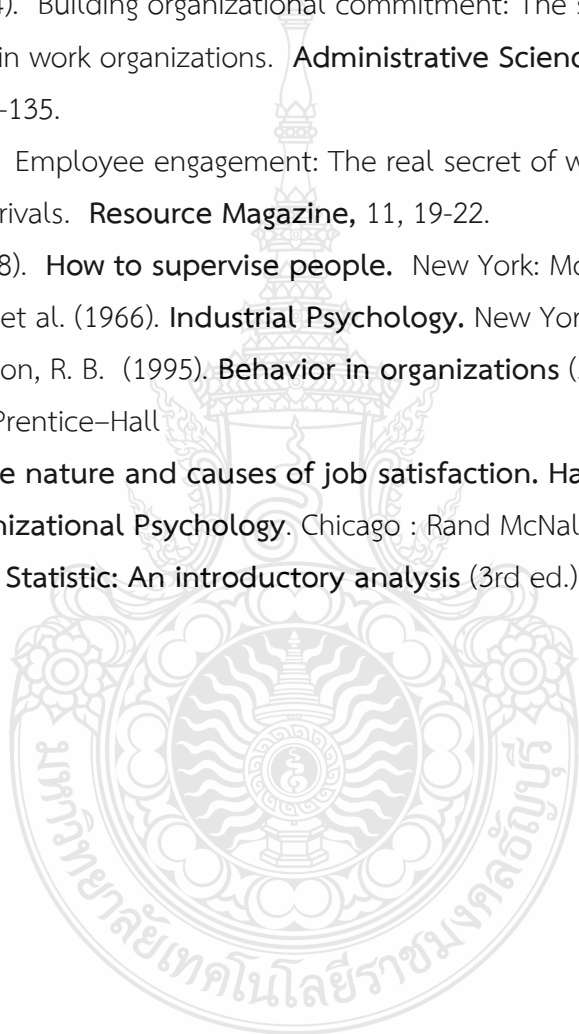


บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข.(2554).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรใน
วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ฉัตรปารี อยู่เย็น.(2555). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์.(2558) ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธัญพร สุวรรณคาม.(2559) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.(ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มนตรี แก้วด้วง. (2552).ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและ
คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วรรณิรัตน์ พันธุ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง.(ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์.(2556).ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
มัธยมศึกษา อำเภอกำมะกาม. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).
- อิสราภรณ์ รัตนชช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (รายงาน
วิจัย).สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี
- นิวัติ จันทร์ราช. (2560). ความจงรักภักดีของพนักงานสำคัญต่อองค์กรอย่างไร. สืบค้นจาก
<https://www.spu.ac.th/fac/graduate/th/content.php?cid=7061>
- วิภา จันทร์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกลบอล เอเชีย จำกัด
จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ .(2560).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, **The Journal of Occupational Psychology**, 63,18.
- Baron, R. A. (1986). **Behavior in organization**. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly**, 35(40),125-135.
- Charles, W. (2006). Employee engagement: The real secret of winning a crucial edge over your rivals. **Resource Magazine**, 11, 19-22.
- Cooper, A. M. (1958). **How to supervise people**. New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, V. Haller B. et al. (1966). **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (1995). **Behavior in organizations** (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Locke A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction**. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago : Rand McNally.
- Yamane, T. (1973). **Statistic: An introductory analysis** (3rd ed.). New York: Harper & Row.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ของลูกจ้างชั่วคราว ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. แบบสอบถามนี้มี 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทั้งหมดผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ



ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25 - 35 ปี
 3. 35 - 45 ปี 4. 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า 2. อนุปริญญา/เทียบเท่า 3.ปริญญาตรี
 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 2 ปี 2. 2 - 5 ปี
 3. 6-10 ปี 4. 11-15 ปี
 5. 15 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

1. น้อยกว่า 15,000 บาท 2. 15,000-25,000 บาท
 3. 25,001-30,000 บาท 4. 30,000 บาทขึ้นไป



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ความผูกพันด้านจิตใจ						
1.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
2.	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคลากรภายนอก					
3.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านด้วย					
4.	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
5.	ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของท่าน					
6.	องค์กรนี้มีความสำคัญและมีความหมายกับท่านอย่างยิ่ง					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
7.	เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้ คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ					
8.	แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ท่านคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์กร					
9.	เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
10.	ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนร่วมที่นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร						
11.	ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์กรนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่					
12.	การลาออกจากองค์กรทำให้ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้ท่าน					
13.	เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ด้านลักษณะงาน						
1.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
2.	ท่านรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
3.	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่					
4.	ท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำอยู่					
5.	งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร					
6.	งานที่ท่านทำเป็นการทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
7.	งานของท่านมีลักษณะซ้ำซากจำเจ					
8.	งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ด้านค่าตอบแทน						
9.	รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน					
10.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถนำไปใช้จ่ายได้เพียงพอ					
11.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา					
12.	ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน					
13.	ท่านเชื่อว่ามหาวิทยาลัยมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า						
14.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
15.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จะสามารถได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น					
16.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
17.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกว่าสายอื่น					
18.	การจัดระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมาะสมกับลูกจ้างที่มีอยู่					
ด้านผู้บังคับบัญชา						
19.	หัวหน้าของท่านจะกล่าวชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี					
20.	หัวหน้าของท่านเป็นคนฉลาดและมีไหวพริบบริบูรณ์ โดยช่วยแนะนำแนวทางการทำงานเพื่อให้งานของท่านออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ					
21.	หัวหน้าของท่านเป็นคนที่มีความคิดทันสมัย ทำให้ผลงานของท่านมีประสิทธิภาพ					
22.	หัวหน้าของท่านไม่ให้คำแนะนำที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
23.	ในการทำงานหัวหน้าจะบอกกับท่านเสมอว่า ท่านทำงานได้ดีเพียงใด ทำให้ท่านสามารถนำไปปรับปรุง การทำงานของตนเอง					
24.	หัวหน้าของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนประชุมร่วมกัน เพื่อหารือวางแผนการทำงานทุกครั้ง					
25.	หัวหน้าของท่านสามารถชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจน					
26.	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ทุกเวลาที่ต้องการ					
29.	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มี ข้อผิดพลาดอีก					
30.	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานเต็มที่					
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
31.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
32.	เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น					
33.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
34.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี					
35.	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลงานที่ได้เป็นที่น่าพอใจ					
36.	เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนเฉลียวฉลาด และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่ท่านเสมอ					
37.	เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำที่ดีหรือให้ความช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
38.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่าน ยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดี ๆ เพื่อจัดการปัญหา					
39.	เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กร

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก						
1.	ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2.	ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม					
3.	ท่านรักษามลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย					
4.	ท่านแนะนำให้ผู้อื่นมาศึกษาที่มหาวิทยาลัย					
ด้านความรู้สึก						
5.	ท่านรู้สึกมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
6.	ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
7.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
8.	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย					
9.	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยเท่าเทียมกับบุคคลอื่น					
10.	รู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในมหาวิทยาลัย					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ด้านการรับรู้						
11.	ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา					
12.	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยท่านแก้ไขปัญหา					
13.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ					
14.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ					
15.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดการระบบงานที่ดี					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ แนวทางการปรับปรุง/ สิ่งที่คาดหวัง

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๒๕๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.ดำรงศพล วิโรจน์ธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววารภรณ์ ชื่นจรูญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัฒนา ยาวีราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววารภรณ์ ชื่นจรูญ

โทร. ๐๙๐ ๙๗๐ ๔๐๒๒

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๖๖๕๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณสุรีพร เป็งเงิน รักษาการผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววราภรณ์ ชื่นจรูญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัฒน์ ยาวีราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ ชื่นจรูญ

โทร. ๐๙๐ ๙๗๐ ๔๐๒๒

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๖๕๕๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ผศ.ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววารภรณ์ ชื่นจรูญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัฒน์มา ยาวีราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววารภรณ์ ชื่นจรูญ

โทร. ๐๙๐ ๙๗๐ ๔๐๒๒



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖ / ๗๖๖

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

ว. กุมภาพันธุ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ด้วย นางสาววารภรณ์ ชื่นจรูญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใครขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววารภรณ์ ชื่นจรูญ

โทร. ๐๙๐ ๙๗๐ ๔๐๒๒

ภาคผนวก ค
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ



คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
2	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	13	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
3	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	16	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	18	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	19	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	20	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	21	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	22	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	23	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	24	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	25	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	26	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	27	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	28	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	29	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	30	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	31	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	32	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	33	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	34	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	35	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	36	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	37	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
4	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววารภรณ์ ชื่นจรูญ
วันเกิด	24 เมษายน 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	43/2 หมู่ 9 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่โครงการ หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ มทร.ธัญบุรี
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อีเมล	yui_my_lover@hotmail.com, waraporn_c@mail.rmutt.ac.th



การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This independent study consists of research materials conducted at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the independent study does not contain any forms of plagiarism.

นางนงนุช ชื่นจรรยา
.....
(นางสาววารารณีย์ ชื่นจรรยา)

