ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม

JOB SATISFACTION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT PERSONNEL AT A PUBLIC UNIVERSITY IN MAHASARAKHAM

[1]สุจิตรา อุ่นพรม และ [2]ทองฟู ศิริวงศ์

[1]Sujittra Unprom and [2]Thongfu Siriwong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

Ramkhamhaeng University, Thailand

[1]6414105056@rumail.ru.ac.th

Received : January 16, 2023; **Revised** : March 23, 2024; **Accepted** :April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม ประชากรและ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังพบอีกว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน (β = 0.539) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (β = 0.154) ค่าจ้าง (β = 0.140) การได้รับการยอมรับนับถือ (β = -0.146) และความสำเร็จของงาน (β = 0.144) ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.90

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพัน

---

[1] นักศึกษา, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2] รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Aabstract

This research aims to study personal Job satisfaction affecting organizational commitment personnel at a public university in Mahasarakham. The population and sample groups were 165 sample were drawn from population of of personnel in the personnel at a public university in Mahasarakham. The instrument used for data collection was a questionnaire. Analyze data by frequency percentage, mean, and standard deviation. And hypothesis testing by t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.The results found that employees with different gender, age, level of received monthly income and duration of work had no difference in overall productivity. And found that Job satisfaction includes working conditions (β = 0.539), interpersonal relations superior subordinate and peers (β = 0.154), salary (β = 0.140), recognition (β =- 0.146) and achievement had Organizational commitment personnel (β = 0.144) affecting organizational commitment personnel at a public university in Mahasarakham. Statistically significant at the .05 level with predictive power 61.90%

Keywords: Job satisfaction / Organization commitment

บทนำ

ในภาวะปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวประเทศไทยอาจต้องเตรียมความพร้อมเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสังคมภายในประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาและเตรียมทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้พร้อมเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาที่มุ่งเน้นไปในด้านคุณภาพของคนโดยเฉพาะการให้การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาคนให้มีความสามารถ ในการนี้สถาบันอุดมศึกษา หรือมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคน ระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคน การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ดังนั้น บุคลากรในมหาวิทยาลัยถือเป็นปัจจัยที่จะสนับสนุนและช่วยส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพของคน เพราะจะเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการทุกอย่างให้เกิดขึ้น

จากบันทึกการประชุมคณะกรรมาธิการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24 ครั้งที่ 41 วันพุธที่ 12 กันยายน 2555 ได้กล่าวถึงแนวคิดการแปรเปลี่ยนสภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

ที่อยู่ภายใต้การบริหารงานในระบบราชการเป็นอยู่นอกระบบราชการหรือที่เรียกว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2507 ซึ่งตามหลักการของการออกนอกระบบจะเป็นไปเพื่อการแข่งขันในลักษณะของมหาวิทยาลัยเอกชน หรือองค์กรเอกชน ที่จะมีการแข่งขันในเชิงอุปสงค์อุปทาน ซึ่งเมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบแล้ว สถาบันอุดมศึกษาไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะใช้การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทดแทนอัตรากำลังของข้าราชการเดิม ดังนั้นบุคลากรในมหาวิทยาลัยอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครองจากหน่วยงานราชการและสวัสดิการอาจหายไปในบางส่วน (รัฐสภา, ออนไลน์) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจะมีตัวแปรที่สำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งก็คือ ความผูกพัน หากองค์กรใดที่มีความขัดแย้งกันในองค์กรส่งผลให้ความผูกพันของคนในองค์กรลดลง ผู้บริหารจึงต้องใส่ใจให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันของบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะมีการสำรวจระดับความผูกพันและค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นที่ทราบโดยทั่วกันว่าความผูกพันนั้นไม่สามารถสร้างขึ้นมาได้ด้วยระยะเวลาอันสั้น แต่หากผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันกัน จึงสามารถก่อเกิดความรักใคร่สามัคคี ผลที่ได้รับจะส่งผลให้องค์กรสามารถทำตามเป้าหมายได้สูงสุด ซึ่งการสร้างความผูกพันมีตัวแปรที่สำคัญในการสร้างซึ่งก็คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน การที่สามารถสร้างแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันให้เกิดความผูกพันนั้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดการคงอยู่อย่างมั่นคงในองค์กร ซึ่งทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนทุ่มเทแรงกายและแรงใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัด ไม่พอใจในงาน หรือในบุคคล จะไม่มีความผูกพันเกิดขึ้นส่งผลกระทบทางลบแก่องค์กรเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลเบื้องต้นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากร ทั้งนี้ สาเหตุของความไม่พึงพอใจเหล่านั้น ผู้เกี่ยวข้องจะได้นำไปพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลให้การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 258 คน

2. กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวนรวมทั้งสิ้น 165 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเจาะจง และแจกแบบสอบถาม Google form

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และ แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามปลายปิด และปลายเปิด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ t-Test , One-Way ANOVA และความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้บุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 165 คน เพศ หญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 และรองลงมาเป็นเพศ ชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมามีอายุ 36- 45 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมา ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และน้อยที่สุดมีอายุ 46-55ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และน้อยที่สุด ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมา มีรายได้ 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.8 รองลงมา ไม่เกินหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 รองลงมา 25,001-30,000 บาท จำนวน

7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และน้อยที่สุดมีรายได้ 30,001-35,000 บาท และมากกว่า 35,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.8 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมามีอายุงาน น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมามีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 รองลงมาอายุงาน 16-20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และน้อยที่สุดอายุงาน 21 ปี ขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม รายด้านมวลรวม ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 : ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม

ระดับการความพึงพอใจในงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ความสำเร็จของงาน	4.23	0.52	มากที่สุด
2) การได้รับการยอมรับนับถือ	4.23	0.53	มากที่สุด
3) ความรับผิดชอบ	4.25	0.53	มากที่สุด
4) ลักษณะงาน	4.17	0.60	มาก
5) โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.23	0.55	มากที่สุด
6) การพัฒนาตนเอง	4.23	0.62	มากที่สุด
7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.56	มากที่สุด
8) การบังคับบัญชา	4.17	0.55	มาก
9) นโยบายบริษัท	4.23	0.52	มากที่สุด
10) ความมั่นคงในงาน	4.29	0.61	มากที่สุด
11) ค่าจ้าง	4.18	0.57	มาก
12) สภาพการทำงาน	4.23	0.56	มากที่สุด
รวม	**4.23**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ลำดับที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ลำดับที่ 3 ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.832 ลำดับที่ 4 ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ลำดับที่ 5 การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ลำดับที่ 6 สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ลำดับที่ 7 โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ลำดับที่ 8 การได้รับการยอมรับ

นับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ลำดับที่ 9 ความสำเร็จของงานและนโยบายบริษัท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ลำดับที่ 10 ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ลำดับที่ 11 ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และลำดับสุดท้าย คือ การบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม รายด้านมวลรวม ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 : ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.20	0.64	มาก
2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	4.26	0.59	มากที่สุด
3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.30	0.60	มากที่สุด
รวม	**4.25**	**0.55**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร 4.30 รองมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

สรุปสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกัน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน (แตกต่างกัน)	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (ไม่แตกต่างกัน)
เพศ	-	t=0.760 Sig=0.174
อายุ	-	F=0.276 Sig=0.842
ระดับการศึกษา	-	F=1.752 Sig=0.177
รายได้ต่อเดือน	-	F=0.942 Sig=0.456
อายุงาน	-	F=0.094 Sig=0.984

ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม

มหาสารคาม พบว่า ความสำเร็จของงาน (S1) การได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (S7) ค่าจ้าง (S11) และสภาพการทำงาน (S12) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผู้วิจัยนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาศึกษา เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ค่าของคะแนนมาตรฐาน (Beta) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์คะแนนดิบ (B) ในสมาการพหุคุณถดถอย ใช้ในการพยากรณ์การจัดการองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม

ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม						
		Std. Error		t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	.221	.283	-	0.781	.436	-	-
สภาพการทำงาน	.539	.068	.554	7.935	.000*	.477	2.095
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.154	.062	.158	2.499	.014*	.584	1.712
ค่าจ้าง	.140	.061	.143	2.276	.024*	.566	1.767
การได้รับการยอมรับนับถือ	-.146	.072	-.143	-2.012	.046*	.461	2.171
ความสำเร็จของงาน	.144	.073	.138	1.960	.052*	.471	2.122
R = .804 R Square = .647 Adjusted R Square = .619 F = 23.166 Sig. = 0.000							

*มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่าผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามตารางที่ 26 พบว่า

ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 61.90 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม มากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงานตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.10 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา

เขียนสมาการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ ดังต่อไปนี้

$\hat{y}$ = .221 + .539(S12) + .154(S7) + .140(S11) - .146 (S2) + .144(S1)

สมาการทำงานในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

Z$\hat{y}$ =..554 (ZS12) + .158 (ZS7) + .143 (ZS11) - .143 (ZS2) + .138 (ZS1)

โดยสามารถนำผลของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์มาเขียนเป็น Model ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคามอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีปัจจัยส่วนมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยได้กำหนดไว้

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย นภัสสร พรหมเขียว (2565, น.65) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับอายุนั้นพบว่าอายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่ได้ทำให้ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรได้รับผลกระทบ โดยมีอายุต่างกันไม่สามารถบอกได้ว่าระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่ต่างกัน

2. ความพึงพอใจในงานซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาตนเอง ของพนักงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายบริษัท ความมั่นคงในงาน ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน บุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง การได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคามและ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันธ์ต่อองค์การ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม ได้ร้อยละ 61.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่สภาพการทำงาน (β = 0.539) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (β = 0.154) ค่าจ้าง (β = 0.140) การได้รับการยอมรับนับถือ (β = -0.146) และความสำเร็จของงาน (β = 0.144) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.10 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา โดยสามารถเขียนสมการทำนายการความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย พัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล , ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563, น.35) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด งานวิจัยของ นวพร วิโรจน์ศิรศักดิ์ (2563 น.11) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งานวิจัยของณัฐพร วุฑฒิโกวิทย์ (2565 น.11) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง และงานวิจัยของรินลณี วงศ์ยะรา และ ณกมล จันทร์สม (2564, น.1218) ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดมหาสารคาม ได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัยนี้ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่งที่มีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงาน สามารถนำไปสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้บุคลากรบุคลากรเข้าใจและรู้สึกถึงความผูกพันธ์ในองค์กรและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพร วุฑฒิโกวิทย์ (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง.* รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. สาระสังเขปค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2566 จากhttps://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154681.pdf

นภัสสร พรหมเขียว (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นวพร วิโรจน์ศิรศักดิ์ (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.* รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. สาระสังเขปค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2566 จาก https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154121.pdf

พัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล , ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด.* วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 2(3) ,27-39

รัฐสภา. สาระสังเขปค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2566. *บันทึกการประชุมคณะกรรมาธิการ.* จาก https://www.parliament.go.th

รินลณี วงศ์ยะรา และณกมล จันทร์สม (2564). *ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่.* รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยรังสิต. สาระสังเขปค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2566 จาก https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/download/2369/1991/