

**คุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
รามคำแหง(หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร**

**The job characteristics that affect employee organizational commitment at
Ramkhamhaeng University (Huamark) in Bangkok.**

นางสาวจิณัฐตา กันยา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะงานต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) (3) ศึกษาความสำคัญของงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) (4) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) และ (5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบคลากร และพนักงานบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) จำนวนทั้งสิ้น 1,873 คน ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบคลากร และพนักงานบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) อย่างมีสัดส่วน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่น 95 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (percentage) และค่าความถี่ (frequency) ค่าที่ (t test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตามที่มีการแบ่งตัวแปรอิสระ และการวิเคราะห์การถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.26$) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน

ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ($\bar{X} = 4.18$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{X} = 4.28$) ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.27$) และด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน

4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 82.3 ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม

คำสำคัญ: คุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aims to (1) examine the job characteristics that affect organizational commitment of employees at Ramkhamhaeng University (Huamark), (2) study the organizational commitment of employees at Ramkhamhaeng University (Huamark), (3) analyze the significance of job characteristics affecting organizational commitment, (4) compare the level of organizational commitment of employees, and (5) study the relationship between job characteristics, organizational commitment, job satisfaction, and good employee behavior at Ramkhamhaeng University (Huamark). The research population included 1,873 employees working in the budgeting and revenue departments at Ramkhamhaeng University (Huamark) who had been employed for at least one year. A sample of 334 employees was selected using stratified random sampling, calculated based on Yamane's formula (1973) with a 95% confidence level and a margin of error of 0.05. The data collection tool used in this study was a questionnaire. Statistical methods employed for data analysis included percentage, frequency, t-test for comparing means between two independent groups, one-way ANOVA for comparing

dependent variables with independent variables, and multiple regression analysis to analyze organizational commitment.

Research findings revealed that

1. Employees at Ramkhamhaeng University (Huamark) had an overall high level of agreement (Mean = 4.19) regarding job characteristics. The highest agreement was found in the importance of the job (Mean = 4.26) and the uniqueness of the job (Mean = 4.23). Additionally, there was a high level of agreement on job characteristics including skill variety (Mean = 4.18), feedback from work (Mean = 4.18), and autonomy in work (Mean = 4.13).
2. The overall organizational commitment of employees at Ramkhamhaeng University (Huamark) was at the highest level (Mean = 4.22). The highest levels of commitment were related to social norms (Mean = 4.28), behavior (Mean = 4.27), and attitudes (Mean = 4.22).
3. Hypothesis testing revealed that employees with different gender, age, education level, average monthly income, type of employment, and tenure exhibited differences in organizational commitment.
4. The study found that organizational commitment among employees at Ramkhamhaeng University (Huamark) had a statistically significant relationship (at the .05 level), with 82.3% of the variance explained by three factors: attitude, behavior, and social norms, in order of importance.

This research provides valuable insights into the factors that affect employee organizational commitment and can be used to improve job characteristics and foster better employee engagement in the future.

Keywords : Job Characteristics Affecting Employee Organizational Commitment at

Ramkhamhaeng University (Hua Mak) in Bangkok

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสมภาวะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้แต่ละองค์กรต้องหันมาทบทวนด้านการบริหารงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยคำนึงถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร เพราะทรัพยากรบุคคล

เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว สิ่งที้องค์กรจะได้รับมากกว่างาน คือ ร่างกาย และหัวใจในการอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษามูลค่าองค์กรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (ค่านายอภิปรัชญาสกุล, 2560)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เดิมเชื่อว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ และจิตใจ ความผูกพันของพนักงานพัฒนามาจากความพึงพอใจ และพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นพันธสัญญา ก่อนที่จะกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่ปัจจุบันมีความเชื่อว่าความผูกพันของพนักงานเกิดจากปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งมีระดับมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดขึ้น ในระยะเวลาอันสั้นแล้วหายไป ทั้งนี้ ผลการศึกษาของ Hewitt ในปี ค.ศ. 2015 และ ค.ศ. 2016 ที่ทำการศึกษาองค์กร 1,000 แห่งทั่วโลก จากจำนวนพนักงาน 5 ล้านคน พบว่า อัตราความผูกพันของพนักงานทั่วโลกลดลง โดยที่ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานทั่วโลกอยู่ที่ร้อยละ 65 สำหรับประเทศไทยอยู่ที่ประมาณร้อยละ 67 ต่ำกว่า ประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน ได้แก่ ประเทศจีน เวียดนาม อินเดีย และฟิลิปปินส์ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้อัตราความผูกพันของพนักงานลดลง เนื่องจากคนยุคใหม่เริ่มเข้ามาแทนที่และโลกกำลังพัฒนาอย่างพลิกโฉม ส่งผลต่อวิถีชีวิต และทัศนคติของผู้คนที่เปลี่ยนไปตามกาลเวลา หากองค์กรไม่คำนึงถึงความคิดของกลุ่มคนรุ่นใหม่ ด้วยการปรับแต่งแนวคิดด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการ และคุณค่าเฉพาะกลุ่ม องค์กรจะไม่สามารถรักษาพนักงานที่เก่ง ไว้ได้ (Hewitt, 2017)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นสถาบันการศึกษาแบบตลาดวิชา มีปรัชญาการดำเนินงานที่เปิดโอกาสและให้ความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับทุกคน ปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีหน่วยงานระดับคณะดำเนินการจัดการเรียนการสอนมากกว่า 14 คณะ และสถาบัน และมีหน่วยงานที่ให้บริการทางด้านการบริหารและวิชาการประมาณ 20 หน่วยงาน สนับสนุนให้คณะต่าง ๆ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยรามคำแหงในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมีบุคลากรหลาย ๆ สายงานที่มีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน เมื่อมาอยู่ร่วมกันในองค์กรเดียวกัน จึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรม และทัศนคติของแต่ละคน สามารถสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กรที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถ และเต็มใจที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นพนักงานบคลากร และพนักงานบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงการบริหาร โดยให้ความสำคัญและให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)
3. เพื่อศึกษาความสำคัญของงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ที่มีคุณลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อคุณลักษณะงานของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย
 - 1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในที่ทำงานปัจจุบัน
 - 1.1.2 คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ (1) ความหลากหลายของทักษะ (2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (3) ความสำคัญของงาน (4) ความมีอิสระในการทำงาน และ (5) ผลสะท้อนกลับจากงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980)
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) แนวคิดทางด้านทัศนคติ (2) แนวคิดทางด้านพฤติกรรม และ (3) แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990)
2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบังคับ และพนักงานบริบาลได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) จำนวนทั้งสิ้น 1,873 คน ที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป (ข้อมูลงานบุคคลมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบังคับ และพนักงานบริบาลได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) อย่างมีสัดส่วน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่น 95 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 ราย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา คือ ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ทำให้ทราบความหมายของคุณลักษณะใน หลากหลายมิติ และมีบางมิติที่มีความสอดคล้องกันอยู่ด้วย โดยสามารถสรุปนิยามของ คุณลักษณะของงานได้ดังนี้ ยญฐพันธ์ เชรนนท์ (2551) กล่าวว่า ปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติ และความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวข้งกันมากขึ้น พนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้น ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการ ตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554) กล่าวว่า ลักษณะของงาน ประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์ งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน นอกจากนี้ Hackman and Oldham (1980) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิด การปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) เนื่องจากแนวคิดนี้มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์คุณลักษณะงานที่มีผลต่อการพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการออกแบบงาน (Job Design) ที่เชื่อว่า การออกแบบงานที่ดีจะมีผลต่อความรู้สึกภายในของพนักงาน เช่น การให้ความสำคัญกับความหลากหลายของทักษะ การให้ความรับผิดชอบในงาน และการได้รับข้อเสนอแนะจากการทำงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการ และบริษัทที่ปรึกษา พบว่า ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความเหมือนความคล้ายคลึง และความแตกต่าง ดังนี้ Mercer (2007) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของพนักงาน ในการให้ความสนใจต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นความตั้งใจ และแรงจูงใจของพนักงาน ที่แสดงถึงระดับผลลัพธ์ของงานที่เกินกว่าที่กำหนดไว้รวมทั้งยังเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงาน เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน ชญาณัฐ วุฒิสักดิ์, 2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทัศนคติ แนวคิดจะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. ด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็就会有การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป

3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานนบคลัง และพนักงานนบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) จำนวนทั้งสิ้น 1,873 คน ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ปี ขึ้นไป (ข้อมูลงานบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานนบคลัง และพนักงานนบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง

ชั้นภูมิ (stratified sampling) อย่างมีสัดส่วน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่น 95 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 ราย โดยงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นแรกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Stratified Sampling) และขั้นต่อมาใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำงานในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 22 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ จำนวน 6 ข้อ ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 6 ข้อ ความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ และผลสะท้อนกลับจากงาน จำนวน 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale method) โดยเกณฑ์การให้คะแนน ระดับมากที่สุดคือ 5 น้อยที่สุดคือ 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale method) โดยเกณฑ์การให้คะแนน ระดับมากที่สุดคือ 5 น้อยที่สุดคือ 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้อง และนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยค่า IOC ที่ได้ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ขึ้นไปจึงใช้ได้ ผลจากการพิจารณาค่า IOC ที่มีค่าเท่ากับ 0.88 และในการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.933

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 334 ชุด โดยใช้สถิติค่าความถี่ และจำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและ ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำงานในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 1.1 คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.4 คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.5 คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทของพนักงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 1.6 คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่

กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เป็นสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมา จะเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 เพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และเพศทางเลือกจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และอายุระหว่าง 51- 60 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,001 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 เป็นพนักงานจบคลัง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 และพนักงานจบรายได้ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำงานในปัจจุบัน 11-15 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำงานในปัจจุบันมากกว่า 15 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำงานในปัจจุบัน 6 - 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำงานในปัจจุบัน 1 - 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0

ตอนที่ 2

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.26$) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.23$) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ($\bar{X} = 4.18$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านทัศนคติ	4.22	.454	มากที่สุด
2. ด้านพฤติกรรม	4.27	.447	มากที่สุด
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.28	.447	มากที่สุด
รวม	4.22	.384	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{X} = 4.28$) ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.27$) และด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4

ผลการทดสอบความแตกต่างคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.053 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณลักษณะงานที่ส่งผลด้านผลสะท้อนกลับจากงานต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1.1

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.053 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณลักษณะงานที่ส่งผลด้านผลสะท้อนกลับจากงานต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 14-16

สมมติฐานข้อที่ 1.2

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้าน ผลสะท้อนกลับของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณลักษณะงานด้านผลสะท้อนกลับของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดง

ว่ายอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5

ตารางที่ 36

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทของพนักงาน โดยภาพรวม

ประเภทของพนักงาน	N	$\bar{X}$	SD	t	p
พนักงานบดล้ง	263	4.22	.366	.078	.938*
พนักงานบรายได้	71	4.23	.488		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทของพนักงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทของพนักงาน โดยภาพรวม มีคุณลักษณะของงานที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.6

จากตารางที่ 42 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำคัญของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า

ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเพิ่มการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ (in depth interview) การสนทนากลุ่ม (focus group) ได้รู้ถึงข้อมูลเชิงลึกและความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน เพื่อสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรทบทวนการศึกษาเป็นระยะ ๆ เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงงาน เป็นต้น รวมไปถึงทัศนคติของพนักงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. ควรทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) กับพนักงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง (วิทยาเขต) เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกับความผูกพันองค์กร และนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมต่อไปได้อย่างครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

รายการอ้างอิง

- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 189-206.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรรณ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. โปกส์มีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.

Hewitt, A. (2017, April 13). Trends in global employee engagement. <http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement-Report>

Gallup. (2016, April 13). Microeconomics: A behavioral economic model for organizations employee engagement; what's your engagement ratio. <http://www.gallup.com/consulting/121535/Employee-Engagement-Overview-Brochure.aspx>

Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1980). Work redesign. Addison-Wesley Publishing.

Hackman, J. R., Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1977). Perspectives in behavior in organization. McGraw-Hill.