



ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง
A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE HAPPINESS IN
WORKING AND THE PERSONNEL'S DEEP CONNECTION WITH
THE ORGANIZATION IN CENTRAL RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY (RMUTK, RMUTR, RMUTP)

สุพาภรณ์ รัตนะราช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

สุพาภรณ์ รัตนราช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE HAPPINESS IN
WORKING AND THE PERSONNEL'S DEEP CONNECTION WITH
THE ORGANIZATIONAL IN CENTRAL RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY (RMUTK, RMUTR, RMUTP)

SUPAPORN RATTANARAJ

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE
OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP
ACADEMIC YEAR 2019
COPYRIGHT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลส่วนกลาง
โดย	สุพาภรณ์ รัตนะราช
สาขาวิชา	-
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวรรธนา เทพจิต)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

..... กรรมการ และอาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม)

Thesis	A Study of the Relationship between the Happiness in Working and the Personnel's Deep Connection with the Organization in Central Rajamangala University of Technology (RMUTK, RMUTR, RMUTP)
Author	Supaporn Rattanaraj
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr. Hathaikorn Panngum

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology
Krungthep approved this thesis as partial fulfillment of the requirements for the master
degree of Business Administration.

..... Dean of Faculty of Business Administration
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

Examination Committee

..... Examination Committee Chairperson
(Assistant Professor Dr. Suwattana Thepchit))

..... Committee
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

..... Committee and Advisor
(Assistant Professor Dr. Hathaikorn Panngum)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาจึงใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา เทพจิต และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้คำแนะนำรวมทั้งข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจสนับสนุนตลอดจนให้ความช่วยเหลือและปรารถนาดีต่อผู้วิจัยตลอดมาขอขอบคุณเพื่อนทุกท่านและขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านนอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมดจึงขอขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณประโยชน์ใดพึงจะเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทีแต่บิดามารดาและบูรพาจารย์คณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

สุพาภรณ์ รัตนราช



ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลส่วนกลาง
สาขาวิชา	-
โดย	สุภาพรณ รัตนธราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการจำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที (T – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงานรองลงมาคือ ด้านความรักในงานด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ

2. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรรองลงมาคือ ด้าน

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันองค์กร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง



Thesis	A Study of the Relationship between the Happiness in Working and the Personnel's Deep Connection with the Organization in Central Rajamangala University of Technology (RMUTK, RMUTR, RMUTP)
Author	Supaporn Rattanaraj
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr. Hathaikorn Panngum
Academic Year	2019

Abstract

This study is characterized by quantitative research by using questionnaires as a tool for data collection. The collecting data were collected from support staff in Rajamangala University of Technology Central. It consisted of Rajamangala University of Technology Krungthep, Rajamangala University of Technology Rattanakosin and Rajamangala University of Technology Phra Nakhon who work in civil service jobs in higher education institutions (OCSC), university staff (Support Line) and 300 government employees. The Statistics used in data analysis consists of percentage analysis, frequency, mean, standard deviation, T - test statistics, One-way ANOVA and multiple regression analysis.

The Result of Study

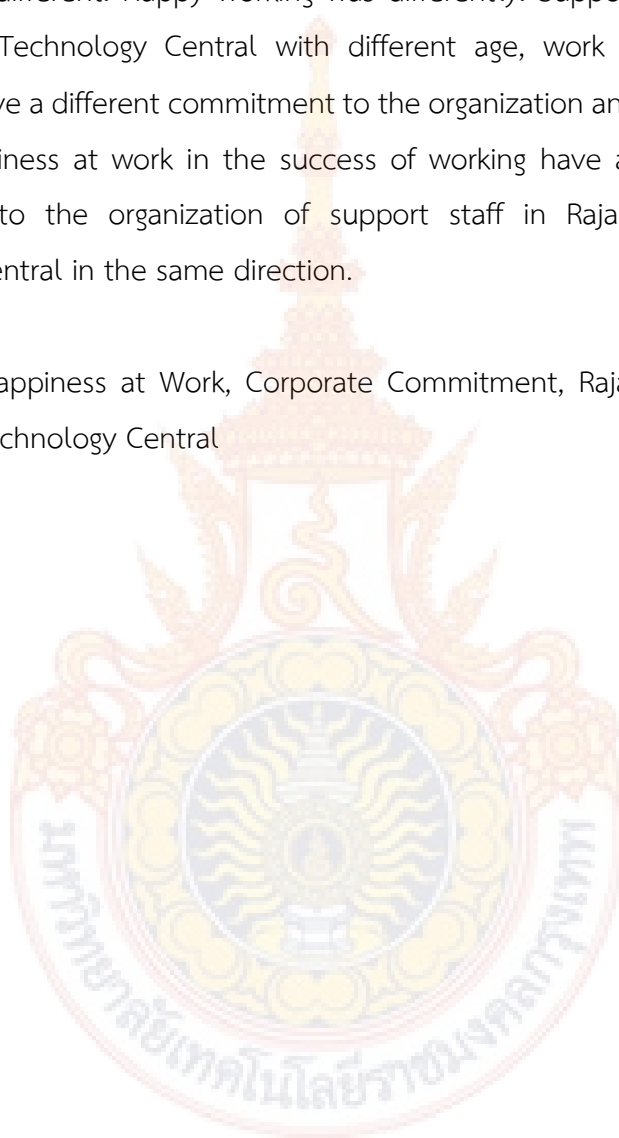
1. The supporting personnel at Rajamangala University of Technology Central were happy to work at a very happy level. They were happy working at the all level, very happy in all aspects. The order was on job success. Next is, the love in the job contact and the aspect of acceptance respectively.

2. The support staff at Rajamangala University of Technology Central has a commitment to the organization at the level of commitment to the organization. They have a commitment to the organization at a level that has a lot of commitment to the organization in all aspects. In terms of willingness to devote, effort to work for the organization, followed by the belief and acceptance of the goals and values

of the organization and the desire to maintain membership of the organization respectively.

3. The Hypothesis results found that support staff at Rajamangala University of Technology Central with positions work experience and the average monthly income were different. Happy working was differently. Support staff at Rajamangala University of Technology Central with different age, work positions and working experience have a different commitment to the organization and happiness in working. And the happiness at work in the success of working have a relationship with the commitment to the organization of support staff in Rajamangala University of Technology Central in the same direction.

Keywords : Happiness at Work, Corporate Commitment, Rajamangala University of Technology Central



สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4 สมมติฐานในการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	10
1.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา	12
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	15
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	23
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
3.4 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง	60
4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง	64
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	69
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในด้านความเป็นอยู่ / สวัสดิการ	122
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	124
5.1 สรุปผลการวิจัย	124
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	128
5.3 ข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก. ความรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง	139
ภาคผนวก ข. แบบรับรองการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการทำวิทยานิพนธ์	169
ภาคผนวก ค. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบสอบถาม	172
ภาคผนวก ง. ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง	176
ภาคผนวก จ. แบบสอบถาม	181
ภาคผนวก ฉ. ผลการเผยแพร่ผลงานวิจัย	189
ประวัติผู้วิจัย	191

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 คะแนนเฉลี่ย และร้อยละ ของระดับความสุขผู้ปฏิบัติงานทำ จำแนกตามอาชีพ	2
ตารางที่ 1.2 อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง	4
ตารางที่ 1.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ในช่วงปี พ.ศ. 2557-2560	4
ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	22
ตารางที่ 2.2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	34
ตารางที่ 2.3 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	34
ตารางที่ 2.4 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	41
ตารางที่ 2.5 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	42
ตารางที่ 2.6 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร	43
ตารางที่ 2.7 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	44
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา	47
ตารางที่ 3.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2	51
ตารางที่ 3.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3	52
ตารางที่ 3.4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
ตารางที่ 4.1 ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
ตารางที่ 4.2 ความสุขใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางโดยรวม	60
ตารางที่ 4.3 ความสุขใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ด้านการติดต่อสัมพันธ์	61
ตารางที่ 4.4 ความสุขใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ด้านความรักในงาน	62
ตารางที่ 4.5 ความสุขใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ด้านความสำเร็จในงาน	63
ตารางที่ 4.6 ความสุขใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ด้านการเป็นที่ยอมรับ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางโดยรวม	65
ตารางที่ 4.8 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	66
ตารางที่ 4.9 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	67
ตารางที่ 4.10 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	68
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามเพศ	70
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส	70
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามอายุ	71
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา	72
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน	74
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน	75
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	75
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	76
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกตามตำแหน่งงาน	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	77
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับจำแนกตามตำแหน่งงาน	78
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	79
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	80
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	80
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	81
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	82
ตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1	82
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามเพศ	84
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส	85
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามอายุ	86
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ	87
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามอายุ	87
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรจำแนกตามอายุ	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามอายุ	88
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา	89
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน	90
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน	91
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน	91
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน	92
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน	93
ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	93
ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	94
ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	95
ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	96
ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	97
ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	97
ตารางที่ 4.47 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง ครั้งที่ 1	101
ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลส่วนกลาง ครั้งที่ 1	101
ตารางที่ 4.50 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ครั้งที่ 1	102
ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลส่วนกลาง ครั้งที่ 2	103
ตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลส่วนกลาง ครั้งที่ 2	103
ตารางที่ 4.53 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ครั้งที่ 2	104
ตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้าน ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC_1) ครั้งที่ 1	105
ตารางที่ 4.55 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC_1) ครั้งที่ 1	106
ตารางที่ 4.56 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC_1) ครั้งที่ 1	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.66 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC ₃) ครั้งที่ 1	114
ตารางที่ 4.67 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้าน ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC ₃) ครั้งที่ 1	115
ตารางที่ 4.68 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC ₃) ครั้งที่ 1	116
ตารางที่ 4.69 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC ₃) ครั้งที่ 2	117
ตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC ₃) ครั้งที่ 2	117
ตารางที่ 4.71 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ครั้งที่ 2	118
ตารางที่ 4.72 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3	121

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 คะแนนเฉลี่ยความสุขผู้มีงานทำ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	2
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	14



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

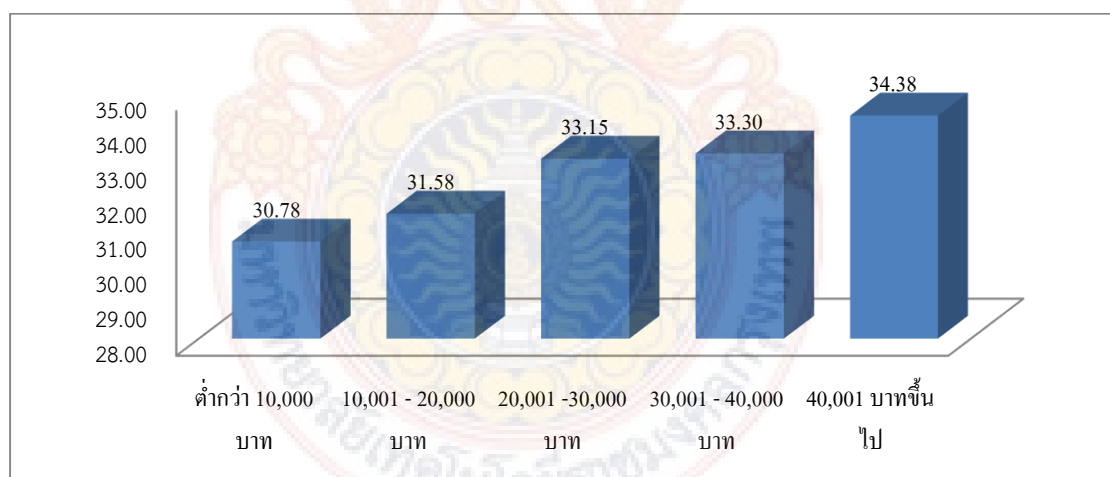
ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูงอีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอยชัดเจน และรุนแรงมากขึ้นผนวกกับสถานการณ์ทางการเมืองส่งผลกระทบต่อธุรกิจหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนให้มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานมีทัศนคติที่ดีสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและที่สำคัญคือมีความสุขในการทำงาน (ชุดิมนนท์ ฟ้าภิบุญ, 2552)

จากการสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) ของคนไทยในปี 2558 โดย กลุ่มสถิติแรงงานสำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความสุขของผู้มีงานทำตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยของความสุขสูงสุด ได้แก่ อาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ เช่น ผู้ประกอบวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์วิศวกรรม ด้านสุขภาพ ด้านการสอน ด้านธุรกิจและการบริหาร ด้าน ICT ด้านกฎหมาย สังคมและวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ย 33.33 คะแนน รองลงมาเป็นอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส มีคะแนนเฉลี่ย 33.01 คะแนน อาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ย 32.56 คะแนน อาชีพเสมียนมีคะแนนเฉลี่ย 32.32 คะแนน อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรมีคะแนนเฉลี่ย 31.85 คะแนนอาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือมีคะแนนเฉลี่ย 31.35 คะแนนอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า มีคะแนนเฉลี่ย 31.16 คะแนน อาชีพผู้ปฏิบัติการโรงงาน และเครื่องจักรมีคะแนนเฉลี่ย 30.87 คะแนน และอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย มีคะแนนเฉลี่ย 33.60 คะแนนตามลำดับโดยเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความสุขของผู้มีงานทำที่เป็นลูกจ้างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขผู้มีงานทำ ที่มีรายได้เฉลี่ย 40,001 บาท ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 34.38 คะแนน รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 - 40,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ย 33.30 คะแนน ที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 -30,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ย 33.15 คะแนน ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 10,001 -20,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ย 31.58 คะแนน และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยนต่ำกว่า 10,001 บาท มีคะแนนเฉลี่ย 30.78 คะแนนตามลำดับ

ตารางที่ 1.1 คะแนนเฉลี่ย และร้อยละ ของระดับความสุขผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ

ลักษณะที่สำคัญทางเศรษฐกิจ	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละของระดับความสุข		
		ต่ำกว่าคนทั่วไป (0.00-27.00)	เท่ากับคนทั่วไป (27.01-34.00)	สูงกว่าคนทั่วไป (34.01-45.00)
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	33.33	33.95	32.94	33.33
ผู้บัญญัติกฎหมายข้าราชการอาวโส	33.01	33.44	31.98	33.01
ผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ	32.56	32.18	31.97	32.03
เสมียน	32.32	32.52	32.25	32.32
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร	31.85	32.13	31.57	31.85
ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	31.35	31.52	30.95	31.35
พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า	31.16	32.08	31.35	31.61
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร	30.87	31.18	30.32	30.87
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆในการขาย	30.60	30.72	30.52	30.6
รวม	31.70	31.98	31.43	31.7

ที่มา: สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558.



ภาพที่ 1.1 คะแนนเฉลี่ยความสุขผู้มีงานทำ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ที่มา: สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558.

ผลการตารางที่ 1.1 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีลักษณะงานเป็น

พนักงานสายสนับสนุน และมีระดับเงินเดือนไม่สูงมากนัก ซึ่งจากการสำรวจที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ประชากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มประชากรที่มีความสุขในระดับกลางๆ และพร้อมที่จะแสวงหาที่ทำงานที่ใหม่ ที่ให้ความสุขได้มากกว่า นอกจากนี้ พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีจำนวน นักศึกษา ในปีการศึกษา 2558 รวมทั้งสิ้นกว่า 36,317 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 12,378 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 11,097 คน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร 12,843 คน) ในขณะที่มีบุคลากรในสายงานสนับสนุน (ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการ) ทั้ง 3 สถาบันรวม 940 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 225 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์ 325 คน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 390 คน) จะเห็นได้ ว่าจำนวนบุคลากรเมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษาแล้วมีสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง กล่าวคือ มีบุคลากร ประมาณ 1 คน ต่อนักศึกษา 38.63 คน สัดส่วนของบุคลากรต่อจำนวนนักศึกษาที่สูงดังกล่าว อาจ ส่งผลให้บุคลากร ต้องรับผิดชอบในปริมาณงานที่มาก จนอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและเกิดภาวะเครียด จนทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และแสวงหาที่ทำงานที่ใหม่ที่ให้ความสุขในการทำงานได้มากกว่า ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรลดลงจนอาจส่งผลกระทบต่อการวางแผน การจัดการ และการพัฒนากำลังคน ในอนาคตได้ โดยพบว่า ในช่วงปี 2557-2560 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลส่วนกลาง ลาออกจากการไปแล้วถึง 532 คน โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร มีจำนวนการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด จำนวน 247 คน รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จำนวน 218 คน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 67 คน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า แนวโน้มการลาออกของบุคลากร สายสนับสนุนมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น จากที่ลาออกจำนวน 129 คน ในปี 2557 เพิ่มขึ้นเป็น 133 คน ในปี 2558 และเพิ่มขึ้นเป็น 159 คน ในปี 2560 ตามลำดับก่อนที่จะลดลงมาอยู่ที่ 111 คนในปี 2560 สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และพร้อมที่จะลาออกเพื่อเปลี่ยนงานเมื่อพบเจอกับที่ทำงาน ใหม่ที่เสนอเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าและก่อให้เกิดความสุขในการทำงานที่มากกว่า ดังนั้น ประเด็นปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

เนื่องจาก การศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง พบว่า อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ และจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออก ในช่วงปี พ.ศ. 2557-2560 ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ดังข้อมูลตารางที่ 1.2 และ ตารางที่ 1.3 ดังนี้

ตารางที่ 1.2 อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ส่วนกลาง

ประเภทบุคลากร	อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ (บาท)			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (กพ.)	9,400-11,500	15,000	17,500	21,000
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	-	18,000	21,000	-
พนักงานราชการ	11,280-13,800	18,000	21,000	25,200

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ (2561) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2561).

ตารางที่ 1.3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง
ในช่วงปี พ.ศ. 2557-2560

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ (จำนวนคน)				รวม
	2560	2559	2558	2557	
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	16	16	16	19	67
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	62	95	41	49	247
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	33	48	76	61	218
รวม	111	159	133	129	532

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ (2561) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2561).

จากตารางที่ 1.2 และตารางที่ 1.3 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งมีอัตราการลาออกค่อนข้างสูง

ความสุขในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนาสิ่งนั้น ๆ มี
ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต คือ งานที่ทำ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตให้ความรู้สึกรอง
อารมณ์ทางบวกสูง และความรู้สึกทางด้านอารมณ์ในทางลบในระดับต่ำ (Diener, 2003) ความสุขใน

การทำงานถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่มีความสุข เนื่องจากตลอด ช่วงชีวิตของมนุษย์แต่ละคน พบว่า วัยของการทำงานเป็นช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุด ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นก็มีความสุข ในทางกลับกัน ผู้ที่ไม่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ก็จะมีไม่มีความสุข (ลักษมี สุดดี, 2550) แรงจูงใจ ในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข เพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัย ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลัก ของความสุขจากการทำงาน หากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดการคงอยู่ของบุคคลในหน่วยงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2545)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป (Mowday, Steers, & Porter, 1982) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาแนวคิดของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et all (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของปริยาพรวงศ์อนุรักษ์ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความสุข ในการทำงาน (คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติประสบการณ์ในงานและคุณลักษณะโครงสร้าง) สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญ์ณัฐ ครุฑใจกล้า (2556) การศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) การศึกษาของอิชยา โสมนัส (2556) และการศึกษาของกานต์พิชชา บุญทอง (2557)

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางเพื่อเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่สนใจในการบริหารงาน การวางแผน และการจัดการด้านบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานให้มากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อไปในอนาคต

1.2 คำถามการวิจัย

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางผู้วิจัยได้กำหนดคำถามดังนี้

1.2.1 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด

1.2.2 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด

1.2.3 ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

1.2.4 ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

1.3.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1.4.1 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2000) แนวคิดของ Manion (2003) และแนวคิดของ Lu, Shin, Lin, and Ju (1997) และการศึกษาของ

จิราภรณ์ ภู่มสมบูรณ์ (2556) การศึกษาของพัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) และการศึกษาของวรรณกานต์ จันทรชมพู (2557) ที่อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.4.2 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et all (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) และการศึกษาของกัณฐณัฐ คุรุทใจกล้า (2556) การศึกษาของ พัชรินทร์ ผิวนิล (2556) การศึกษาของอิชยา โสมนัส (2556) และการศึกษาของกานต์พิชชา บุญทอง (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงานและคุณลักษณะโครงสร้าง)

1.4.3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et all (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) และการศึกษาของ กัณฐณัฐ คุรุทใจกล้า (2556) การศึกษาของ พัชรินทร์ ผิวนิล (2556) การศึกษาของอิชยา โสมนัส (2556) และการศึกษาของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร คือคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และคุณลักษณะโครงสร้าง (ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน)

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยมีความชัดเจน และครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลรัตนโกสินทร์และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการ โดยจากข้อมูลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง (แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559) พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในสายสนับสนุนในปี 2559 รวมทั้งสิ้น 940 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 225 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 325 คน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 390 คน)

กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการ ซึ่งผู้ศึกษาได้เลือกตัวอย่างโดยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ Taro Yamanе ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ขนาดตัวอย่าง 280.59 ตัวอย่าง และเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากขึ้น การศึกษาในครั้งนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง

ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษาแนวคิดของ Diener (2000) แนวคิดของ Manion (2003) และแนวคิดของ Lu, Shin, Lin, and Ju (1997) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และจากแนวคิดของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et al (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย

- เพศ
- สถานภาพสมรส
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ความสุขในการทำงานจากการศึกษาแนวคิดของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et al (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์

(2553) พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดย Manion (2003) อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

- ด้านการติดต่อสัมพันธ์
- ด้านความรักในงาน
- ด้านความสำเร็จในงาน
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. ตัวแปรตาม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter & Smith (อ้างใน Aldag & Kuzuhara, 2002) แนวคิดของ Mowday, Steers, & Porter (1982) และแนวคิดของ Allen & Meyer (1993) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางผู้วิจัยได้กำหนดประโยชน์ ดังนี้

1.6.1 ได้แนวทางให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในการบริหารงานบุคคล การวางแผน และการจัดการด้านบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานให้มากที่สุดอันจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

1.6.2 ได้แนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

1.6.3 ได้แนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางและหน่วยงานอื่นที่จะสร้างนโยบายหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอนาคต

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายที่ตรงกันในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมาย และขอบเขตของคำศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำให้มี ความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่าการที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญมีคนเห็น คุณค่าของงานที่กระทำมีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ประกอบด้วย (Manion, 2003)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี กับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้ การช่วยเหลือซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน ที่มีความรักและความปรารถนาดี ต่อกัน

ด้านความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงานรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีในสิ่งที่เป็น องค์ประกอบของงานกระตือรือร้นตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนา ที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ ในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงาน ได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่ท้าทายให้สำเร็จมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่า ในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานรวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจน ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ต่อองค์กร ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม

ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป แบ่งออกเป็น 3 ด้าน (Mowday, Steers, & Porter, 1982)

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรคือความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กรและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กรรวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจ เป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะ มีแรงจูงใจในด้านใดเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง หมายถึง มหาวิทยาลัยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 เป็นสถาบันอุดมศึกษาสายอาชีพเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และต่อมา มหาวิทยาลัยสังกัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562

1.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางโดยการศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion (2003) เป็นพื้นฐานในการศึกษา ซึ่งอธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) การศึกษาของกิ่งดาว เหมือนเสน (2557) และการศึกษาของวรรณกานต์ จันทร์ชมพู (2557) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ด้านดังกล่าวเช่นกัน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากการศึกษาแนวคิดของ Diener (2000) แนวคิดของ Manion (2003) และแนวคิดของ Lu, Shin, Lin, and Ju (1997) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจิราภรณ์ ภู่มสมบูรณ์ (2556) การศึกษาของพัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) และการศึกษาของวรรณกานต์ จันทร์ชมพู (2557) ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงกำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

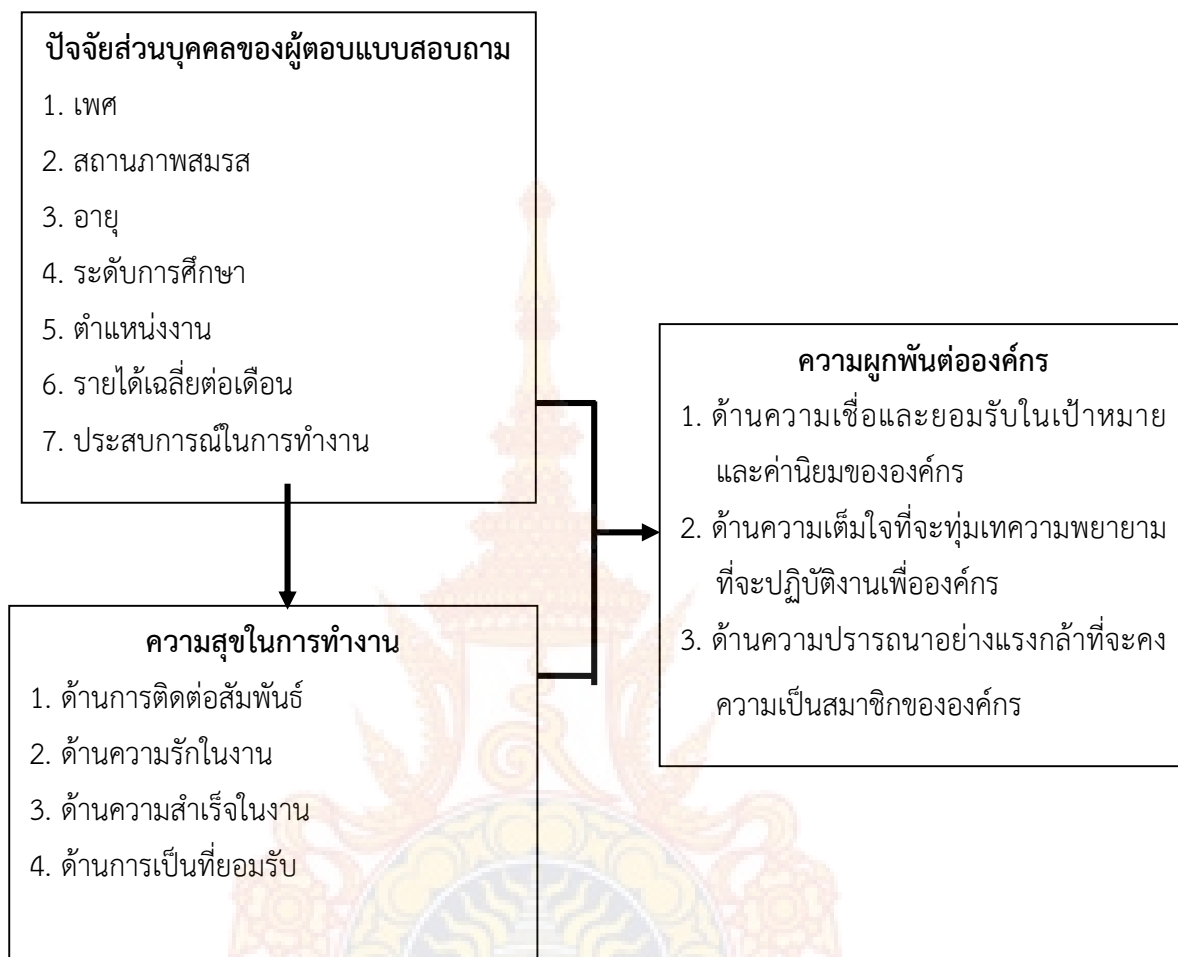
ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร ได้ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter & Smith (อ้างใน Aldag & Kuzuhara, 2002) แนวคิดของ Mowday, Steers, & Porter (1982) และแนวคิดของ Allen & Meyer (1993) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการคือความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) การศึกษาของกัญญ์ณัฐ ครุทใจกล้า (2556) การศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) การศึกษาของ

อิชยา โสมนัส (2556) การศึกษาของกานต์พิชชา บุญทอง (2557) การศึกษาของจรรยา ห่วงเทศ (2558) และการศึกษาของปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ประการดังกล่าวเช่นกัน และสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาแนวคิดของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et al (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติประสบการณ์ในงานและคุณลักษณะโครงสร้าง) สอดคล้องกับการศึกษาของกัณฐณัฐย์ ครุฑใจกล้า (2556) การศึกษาของพัชรินทร์ ฝิวนิล (2556) การศึกษาของอิชยา โสมนัส (2556) และการศึกษาของกานต์พิชชา บุญทอง (2557)



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง” ในครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดความสุขในการทำงานของนักวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (2003) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความสุขปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเช่นการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นการร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลมีการตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวกเช่นความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

ในขณะที่ Diener (2003) อธิบายว่า ความสุข หมายถึงความพึงพอใจในชีวิตมีคุณค่า มีความหมายรู้สึกสบายใจชื่นชอบเป็นสุขกับภารกิจในชีวิตและรวมไปถึงอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำหนึ่งในองค์ประกอบของความสุขเชิงอัตวิสัยในด้านความพึงพอใจหลักมีงานเป็นส่วนประกอบสำคัญในอันดับต้น ๆ ที่ตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกเช่นชื่นชอบพึงพอใจ

Warr (2552) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่รื่นรมย์ในงานความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงานทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร

จากความหมายของความสุขในการทำงานที่อธิบายไว้โดยนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำมีความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญมีคนเห็นคุณค่าของงานที่กระทำมีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการต่าง ๆ ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน สรุปได้ ดังนี้

Manion (2003) อธิบายถึง องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุย อย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน กับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้นตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนา ที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ ในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิด

ความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานรวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจน ได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ Manion (2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิด ความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมานอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวกความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวาประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงานผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เกิดการคงอยู่ในงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและ ประสิทธิภาพต่อไป

ในขณะที่ Diener (2003) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. อารมณ์ทางบวก (Pleasant Emotions) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับการทำงานยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงานมีความพึงพอใจสำราญใจเกิดความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำชีวิตมีคุณค่าประทับใจเมื่อได้ทำงานและมีความสุขกับการทำงาน

2. อารมณ์ทางลบ (Unpleasant Emotions) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกไม่สบายใจไม่พอใจ หดหู่คับข้องใจหงุดหงิดเบื่อหน่ายท้อแท้รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นในที่ทำงานขาด ความรับผิดชอบและช่วยเหลือกันตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

3. การประเมินชีวิตโดยรวม (Global Life Judgments) หมายถึง การได้รับการตอบสนอง ความต้องการของตนเองมีความพึงพอใจในชีวิตสมหวังและบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ กระทำในสิ่งที่ตนเองมุ่งหวังตั้งใจและมีคุณค่าจนประสบผลสำเร็จ

4. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การได้รับการความพึงพอใจ ในเป้าหมายหลักของชีวิตได้มีชีวิตคู่ได้ทำงานที่ชอบและพึงพอใจในการดูแลสุขภาพสุขใจ และพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานและมีความสุขเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ

Gavin and Mason (2004 อ้างถึงในพนิดา คชะ, 2551) อธิบายว่า การทำงานที่มีความสุข มี 3 องค์ประกอบคือ

1. ความมีอิสระ คือ มีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิตสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลสามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

ในขณะที่ Warr (2552) อธิบายว่า การทำงานที่มีความสุขมี 3 องค์ประกอบคือ

1. ความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกรัดกุมกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจเต็มใจมีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็วกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวา ในการทำงาน

นอกจากนี้ รวมศิริเมณะ โปธิ (2550) อธิบายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านได้แก่

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชาที่มีการสร้างแรงจูงใจสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอนอกจากนี้ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิด กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันโดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบ 3 ด้านคือ

5.1 สภาพการทำงาน (Work environment)

5.2 การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation)

5.3 การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work)

ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดของ Diener (2000), Manion (2003) และแนวคิดของ Lu, Shin, Lin, and Ju (1997) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตมนุษย์มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 2 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรือเกิดเพิ่มขึ้นโดยการเรียนรู้ฝึกฝนจะส่งผลต่อความคิดและการกระทำและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) เป็นส่วนผลักดันและขัดขวางการรับรู้ และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้น ๆ ได้ว่ามีความสุขหรือไม่โดยคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1. ประสบการณ์ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในงานบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2. เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานก็ตามแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานความต้องการทางการเงินเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงาน ที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานเด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มียุ่มากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมานานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติคนอื่นไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6. เชาร์ปัญญา เรื่องเชาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกันพนักงานในโรงงานที่มีเชาร์ปัญญาในระดับสูงแต่งงานที่ทำเป็นงานประจำพบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานเพราะเป็นงานที่ทำท่ายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้น ผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่ง พบว่าการศึกษายังไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ยังคงขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์วิศวกร หนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไปรวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือวัดบุคลิกภาพมีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนนก็คือคนที่มีการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะเกิดภาวะเครียดและภาวะความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลางานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วยผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนน้อย

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในชีวิตไม่ได้ยุ่งทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่าการที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่กระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังความสุขในการทำงาน คือความต้องการของบุคคล โดยความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคล ทำให้การตอบสนองแตกต่างกันไป องค์การจึงควรพิจารณาถึงคุณลักษณะที่แตกต่างของบุคคล เพื่อให้การตอบสนองได้ถูกต้อง

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion (2003) เป็นพื้นฐานในการศึกษา ซึ่งอธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) โดยกำหนดให้ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลตามแนวคิดของ Diener (2000) แนวคิดของ Manion (2003) และแนวคิดของ Lu, Shin, Lin, and Ju (1997)



ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (2003)	Diener (2003)	Gavin and Mason (2004)	Warr (2552)	รวมศิริ เมนะโพธิ (2550)
1. การติดต่อสัมพันธ์	1. อารมณ์ทางบวก	1. ความมีอิสระ	1. ความรื่นรมย์ในงาน	1. ผู้นำ
2. ความรักในงาน	2. อารมณ์ทางลบ	2. ความรู้	2. ความพึงพอใจในงาน	2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
3. ความสำเร็จในงาน	3. การประเมินชีวิตโดยรวม	3. ความสามารถ	3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3. ความรักในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ	4. ความพึงพอใจในงาน			4. ค่านิยมร่วมขององค์กร
				5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทยอมรับวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงานได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมาอันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงานระดับตำแหน่งการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บัคคาแนน (Buchanan, 1979) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรัก และผูกพันต่อองค์กร

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2539) ได้แบ่งแยกความผูกพันออกเป็น 2 แบบ คือ ความผูกพันทางทัศนคติและความผูกพันทางพฤติกรรมคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรโดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีเจตนาที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรนั้น

ความผูกพันทางพฤติกรรมมีความเกี่ยวข้องกันค่อนข้างมากกับความผูกพันทางทัศนคติและให้ผลคล้าย ๆ กันแต่ก็มีความแตกต่างในบางประเด็นคนเราอาจมีความผูกพันต่องานมากขึ้น

เพียงเพื่อจะตอบสนองต่อการตัดสินใจรับตำแหน่งนั้น ๆ ความผูกพันในเชิงพฤติกรรม และการเปลี่ยนงานที่น้อยลงจะมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อกันแต่จะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ และปริมาณของงานค่อนข้างน้อยในบางครั้งความผูกพันทางพฤติกรรมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าสาเหตุอื่น ๆ

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

พอร์เตอร์ และสมิธ (Porter & Smith, อ้างใน Aldag & Kuzuhara, 2002) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร
3. ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กรซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไปโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนวคือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติแนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็就会有การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้วซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไปทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้คือทฤษฎีไซด์เบ็ต (Side Bet) ของฮอว์เวิร์ด เอส. เบเคอร์ (Howard S. Becker) ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมบุคคลรู้สึกว่เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนวคือความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออก หรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้นแต่อย่างไรก็ตามแนวความคิดทั้ง 3 แนวต่างกัน ดังนี้

แนวคิดแรกมองว่าคนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

แนวคิดที่สองมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป

แนวความคิดที่สามมองว่าคนผูกพันต่อองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม

มาร์เดย์, สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรคือความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กรและมีทัศนคติ ในทางที่สอดคล้อง

กับเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สรุปได้ว่าความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงาน อย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กรรวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพุงค่างให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรกล่าวโดยสรุปแล้วความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตนโดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรหมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใดเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

อนันต์ชัยคงจันทร์ (2529) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) อัตราการเข้าออกจางาน ของสมาชิกในองค์กรเนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษา เรื่องความจงรักภักดี (loyalty) ของสมาชิกในองค์กรซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความพึงพอใจ ในงานสามารถเปลี่ยนได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

2. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้เข้าใจถึงธรรมชาติของบุคคลมากขึ้นซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงกระบวนการขั้นตอนการสร้างคามผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเอง

เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและส่งผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมเกิดจากความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์อันเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยมทัศนคติบุคลิกภาพและบทบาทการเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

บัคชาแมน (Buchanan, n.d., 2533) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรจุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กรคือให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยอร์ส (Steers, 1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่มคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเองแม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้นลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเองสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถมีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลรวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงานเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเองรวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาส ที่จะติดต่อกับผู้อื่นการได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองในการพัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนการพิจารณาความดีความชอบทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันบรรยากาศขององค์กรที่ดีมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงานทำให้บุคลากรรู้สึกวาทศนคติของกลุ่มดีก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Mowday et all (1982) อธิบายว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกวาทศนคติทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กรมีความสุขในการทำงาน

Porter and Steers (1983) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทเด่นชัดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงาน ที่มีผลต่อองค์กรความน่าเชื่อถือขององค์กรการรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในองค์กร อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงานโอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางานโอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบการควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทายเป็นต้นสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ พึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.1 ทักษะในการทำงานความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงานฐานะทางอาชีพความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.2 ฐานะทางวิชาชีพจากการศึกษาพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสภาวะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือนเลื่อนฐานะของตนเองดังนั้นตำแหน่ง

ทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูงเช่นการเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงานความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วยทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไประยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.3 ขนาดของหน่วยงานความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกันข่วยในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานคนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

2.5 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคยความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและความสัมพันธ์กัน

2.6 โครงสร้างของงานโครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานรายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคงแม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคงพนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณแม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามก็ยังยินดี จะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหวความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้น จากการทำงานแล้วและเป็น

ความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถไม่ทำงานที่หนัก และมากจนเกินไปงานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงาน จะเยียวยาโรคไม่พอใจงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงานแต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงรายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรกนักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์เช่นเดียวกับรายรับฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับ รายรับพนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขายเสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่าน โอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัดงานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัดทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยาก และอึดอัดอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์ และสภาพการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงานเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบ ในงานสูงความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงาน คือ การชี้แนะนำในการทำงาน จากหน่วยงานตั้งนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร ด้วยจากการศึกษาพบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาการศึกษาหลายแห่ง พบว่าพนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไรจะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไรข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานงานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหารพนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธา ในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่าความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุดแต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กรได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter & Smith (อ้างใน Aldag & Kuzuhara, 2002) แนวคิดของ Mowday, Steers, & Porter (1982) และแนวคิดของ Allen & Meyer (1993) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการคือความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและกำหนดปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et al (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของปรียา

พร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงานและคุณลักษณะโครงสร้าง)



ตารางที่ 2.2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1979)	Porter & Smith (อ้างใน Aldag & Kuzuhara, 2002)	Mowday, Steers, & Porter (1982)	Allen & Meyer (1993)
1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป	1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร	2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร	2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3. ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

ตารางที่ 2.3 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร			
	คุณลักษณะส่วนบุคคล	คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ประสบการณ์ในงาน	คุณลักษณะโครงสร้าง
Steers (1977)	✓	✓	✓	
Mowday et all (1982)	✓	✓	✓	✓
Porter and Steers (1983)	✓	✓	✓	✓
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	✓	✓		✓

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภัทรพร ชื่นภากรณ์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัทค้าปลีกข้ามชาติผลการศึกษา พบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานในภาพรวม ประเทศไทยมีความแตกต่างกับสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่าด้านความต้องการพื้นฐาน ประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในภาพรวม ประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายลักษณะของงานความมีอิสรภาพ เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะความเป็นส่วนร่วมในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเทศไทยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในภาพรวม ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน และผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงขององค์กร ลักษณะการใช้อำนาจ การรวมอำนาจส่วนกลางในองค์กรและลักษณะความเป็นส่วนร่วม ตามลำดับ

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.68 ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.32 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 42.1 โดย 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความภูมิใจ ในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหาร และความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน โดยมีสมการในการพยากรณ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กร} = & .888 + .095 \text{ รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ} \\ & \text{ยุติธรรม} + .124 \\ & \text{ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน} + .091 \text{ ลักษณะการบริหาร} \\ & + .165 \text{ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว} + .349 \\ & \text{ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม} \end{aligned}$$

กัณฐณัฐ์ ครุฑใจกล้า (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านระดับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทที่ส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไปและพบว่า ความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากโดยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความสบายใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ลักษณะการจ้างงานปัจจุบัน แผนก/ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อายุและตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร

พัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงตำแหน่งงานที่แตกต่างกันที่ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำมาก ถึงปานกลาง เท่ากับ .163, .530 และ .684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า การมองโลกในแง่ดี ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปร ของความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 49.9

พัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ความสำเร็จในการทำงานการได้การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัฒนวิ พัวพันธุ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบผู้รู้ผิดชอบชั่วดีในระดับสูงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีผลการปฏิบัติงานในระดับดี ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมบุคลิกภาพแบบหัวนโหดมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ และด้านการมีคุณธรรม ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแบบเป็นมิตร แบบรับผิดชอบชั่วดีและแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ ด้านการมีความรู้ และด้านการมีคุณธรรม และพบว่าความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์ กับผลการปฏิบัติงาน

สุทธิโรจน์ คำมัน (2556) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีผลการศึกษพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับความคิดเห็นเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ และปัจจัยที่มีผลต่อภาพรวมความสุข ในการทำงานและสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้คือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

อิชยา โสมนัส (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มธุรกิจพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มธุรกิจพลังงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับ มีความพึงพอใจมาก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีความผูกพันองค์กรในระดับสูง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน ปัจจัย ด้านลักษณะงาน ขนาดของหน่วยงาน ระยะเวลาเดินทาง สภาพห้องทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร

กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตใน การทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความพึงพอใจมากและกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวมมากและพบว่า บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกันปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กิ่งดาว เหมือนเสน (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือด้าน ความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการ ทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านปัจจัยสุภาพอนามัย ด้านปัจจัยจูงใจ การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทย พาณิชย์สำนักงานใหญ่ โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทิศทางเดียวกัน ในระดับมาก

วรรณกานต์ จันทรชมภู (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปรีวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปรีวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ระดับความสุข ในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปรีวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด

(มหาชน) มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรตธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านอายุในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน

อมร ธรรมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด คือ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และผู้นำองค์กร ตามลำดับ

จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมร้อยละ 34.5 อยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยคุณลักษณะงาน ความผูกพันองค์กร บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจิตใจคุณลักษณะงาน ปัจจัยสุขอนามัยความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยสุขอนามัยบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยต่างประเทศ

Wilson and Laschinger (1994) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนกจำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉินโดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุเพศการศึกษาประสบการณ์การทำงานสภาพการสมรสล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Somers (1995) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรการลาออกและการขาดงานโดยทดสอบผลกระทบทางตรงจากผลการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลจำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกาโดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ (Allen and Mayer, 1991) ได้แก่วามผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันด้านความต่อเนื่องด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมาศึกษาความรู้สึกเปื้อนหายในงานการลาออกและการขาดงานผลปรากฏว่าความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์



ตารางที่ 2.4 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง				
	พัชรินทร์ ปุกกันโท (2556)	สุทธิโรจน์ คำมัน (2556)	กิงดาว เหมือน เสน (2557)	วรรณกานต์ จันทร ขมภู(2557)	อมร ธรรมฤทธิ์ (2557)
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความรักในงาน	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความสำเร็จในงาน	✓		✓	✓	
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	✓		✓	✓	
ด้านค่านิยมขององค์กร		✓			✓
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		✓			✓
ด้านผู้นำองค์กร		✓			✓

ตารางที่ 2.5 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน						ผู้นำองค์กร
	ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	ลักษณะงาน	แรงจูงใจในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความรักในงาน	
จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556)	✓	✓					
พัชรินทร์ ปุกกันโท (2556)	✓	✓	✓				
กิงดาว เหมือนเสน (2557)				✓			
วรรณกานต์ จันทร์ชมพู (2557)	✓						
อมร ธรรมฤทธิ์ (2557)					✓	✓	✓

ตารางที่ 2.6 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

งานวิจัย	ความผูกพันองค์กร		
	ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงาน เพื่อองค์กร	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555)	✓	✓	✓
กัณฐณัฐ คุรุทใจกล้า (2556)	✓	✓	✓
พัชรินทร์ ผิวนิล (2556)	✓	✓	✓
อิชยา โสมนัส (2556)	✓	✓	✓
กานต์พิชา บุญทอง (2557)	✓	✓	✓
จรรยา ม่วงเทศ (2558)	✓	✓	✓
ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559)	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.7 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร					
	ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลักษณะงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำ
วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555)			✓			
กัญญ์ณภัฏ ครุฑใจกล้า (2556)		✓				
พัชรินทร์ ผิวนิล (2556)		✓				
อิชยา โสมนัส (2556)	✓			✓	✓	✓
กานต์พิชา บุญทอง (2557)	✓		✓		✓	
จรรยา ม่วงเทศ (2558)				✓		✓

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (Manion, 2003) สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) การศึกษาของกิ่งดาว เหมือนเสน (2557) และการศึกษาของวรรณกานต์ จันทร์ชมพู (2556) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ด้านดังกล่าวเช่นกัน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิดของ Diener (2000) แนวคิดของ Manion (2003) และแนวคิดของ Lu, Shin, Lin, and Ju (1997) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) การศึกษาของพัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) และการศึกษาของวรรณกานต์ จันทร์ชมพู (2557) ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงกำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ในส่วนของความผูกพันองค์กร พบว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการคือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Porter & Smith อ้างใน Aldag & Kuzuhara, 200 แนวคิดของ Mowday, Steers, & Porter, 1982 และแนวคิดของ Allen & Meyer, 1993) สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณตอวิวัฒน์ (2555) การศึกษาของกันฐณัฐ คุรุทใจกล้า (2556) การศึกษาของพัชรินทร์ ฝินิล (2556) การศึกษาของอิชยา โสมนัส (2556) การศึกษาของกานต์พิชชา บุญทอง (2557) การศึกษาของจรรยา ม่วงเทศ (2558) และการศึกษาของปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประการดังกล่าวเช่นกัน และสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาแนวคิดของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et all (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน (คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติประสบการณ์ในงานและคุณลักษณะโครงสร้าง) สอดคล้องกับการศึกษาของกันฐณัฐ คุรุทใจกล้า (2556) การศึกษาของพัชรินทร์ ฝินิล (2556) การศึกษาของอิชยา โสมนัส (2556) และการศึกษาของกานต์พิชชา บุญทอง (2557)

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในครั้งนี้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นวิธีค้นหาความรู้และความจริง โดยเน้นข้อมูลเชิงตัวเลข และออกแบบวิธีการวิจัยให้มีการควบคุมตัวแปรที่ศึกษา ต้องจัดเตรียมเครื่องมือรวบรวมข้อมูลให้มีคุณภาพ และใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์ และประมวลข้อสรุปเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยที่สุด (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549) โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางซึ่งประกอบด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการ โดยจากข้อมูลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559) พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในปี 2559 รวมทั้งสิ้น 940 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ตำแหน่งงาน	มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ	มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์	มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล พระนคร
ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.)	29	37	73
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	182	236	289
พนักงานราชการ	14	52	28
รวม	225	325	390

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2559) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ (2559) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2559)

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการ ซึ่งผู้ศึกษาได้เลือกตัวอย่างโดยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

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

โดยที่

N = จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดไว้ที่ 0.05)

ดังนั้นจากสูตรสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$n = \frac{940}{1+940(0.05)^2}$$

$$n = 280.59$$

จะได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 280.59 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากขึ้น การศึกษาในครั้งนี้จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) จากบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 72 ตัวอย่าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 104 ตัวอย่าง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 124 ตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุข้างต้น โดยทำการสุ่มตัวอย่างทุก ๆ หน่วยงาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นมา โดยทำการศึกษาจากวัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) และกรอบแนวคิดการวิจัย (Conception Framework) รวมทั้งจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้อื่น นำมาเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถามซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะมีทั้งส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ สถานภาพ สมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความพอใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางแบ่งคำถามออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสุขมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสุขมาก
- 3 หมายถึง มีความสุขปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสุขน้อย
- 1 หมายถึง มีความสุขน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงเท่ากัน (Class Interval) ซึ่งสามารถคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ซึ่งจะได้ค่าเฉลี่ยแต่ละระดับห่างกัน 0.8 และกำหนดความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21- 5.00 หมายถึง มีความสุขมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41- 4.20 หมายถึง มีความสุขมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61- 3.40 หมายถึง มีความสุขปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81- 2.60 หมายถึง มีความสุขน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80 หมายถึง มีความสุขน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพแบ่งคำถามออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลของลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงเท่ากัน (Class Interval) ซึ่งสามารถคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ซึ่งจะได้ค่าเฉลี่ยแต่ละระดับห่างกัน 0.8 และกำหนดความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

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

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความมั่นคง และมีความเชื่อถือได้ ผู้ศึกษาจึงดำเนินการในการสร้างและทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด รวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษา และสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาและนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำปรึกษาในการตรวจสอบและวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ตรงกับกรอบแนวคิด จุดมุ่งหมายของการศึกษา และกลุ่มตัวอย่างแล้วนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบข้อคำถามจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Cogruence : IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.50 มาใช้และปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาณุวัฒน์ ศิริบุพผะ
- 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์
- 2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล พิษณุไพบูลย์

และจากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) พบว่า แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่า IOC = 0.807 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่า IOC = 1.000 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีค่า IOC = 0.973 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนผ่านการตรวจสอบและวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3. แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงใหม่ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาเพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น

5. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม โดยที่ไม่ต้องนำแบบสอบถามที่ทำโดยกลุ่มตัวอย่างนี้กลับมาใช้รวมกับการวิเคราะห์อีก โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าระหว่าง 0.00-1.00 ยิ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อมั่นมาก ซึ่งเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่เป็นที่ยอมรับ คือ ควรมากกว่า 0.70 (เชาวรัตน์ เตมียกุล, 2556) ซึ่งได้ผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2

ความสุขในการทำงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)	0.88	5
ด้านความรักในงาน (Love of the Work)	0.83	6
ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)	0.82	5
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)	0.93	5
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.95	21

จากตารางที่ 3.2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.95 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ในแต่ละ

ละด้านมีค่าระหว่าง 0.82 – 0.93 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่า แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3

ความผูกพันต่อองค์กร	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.90	5
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.94	4
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.84	4
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.92	13

จากตารางที่ 3.3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.92 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ในแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.84- 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่า แบบสอบถามในส่วนที่ 3 ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบระดับความเชื่อมั่น ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จากบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	225	72
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	325	104
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	390	124
รวม	940	300

ที่มา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2559) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2559) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2559).

และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่ระบุข้างต้น ทำการสุ่มตัวอย่างทุก ๆ หน่วยงาน และขอเก็บแบบสอบถามทันทีโดยผู้ศึกษาได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัย เพื่อขออนุญาตสถานศึกษาดังกล่าว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ช่วงระยะเวลาที่เก็บข้อมูลการวิจัย เริ่มตั้งแต่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 - 4 มีนาคม พ.ศ. 2562 รวมระยะเวลา 1 เดือน

3. ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ ค่า α จะต้องมามีค่าเข้าใกล้ 1 ยิ่งค่า α มีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าใดแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล (สุวรรีย์ ตรีโกศาภิรมย์, 2540)

2. การศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 สถิติการทดสอบ ที (T – test) ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

3.2 ค่า F-test (One-way Analysis of Variance ANOVA) หรือการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว เป็นสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพสมรสอายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

3.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง โดยการวิเคราะห์การถดถอย เป็นเทคนิคการพยากรณ์ที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางมากที่สุด ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยใช้ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หรือตัวแปรพยากรณ์ (Predictor) อย่างน้อยหนึ่งตัวไปพยากรณ์หรืออธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม (Dependent Variable) ถ้าการวิเคราะห์การถดถอยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 1 ตัว สำหรับพยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัว ซึ่งวัดเป็นค่าในเชิงปริมาณ เรียกว่า การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) แต่ถ้าใช้ตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว พยากรณ์ตัวแปรตามที่วัดในเชิงปริมาณ 1 ตัว เรียกว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) โดยมีแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

$$OC_i = \beta_0 + \beta_1 WP_1 + \beta_2 WP_2 + \beta_3 WP_3 + \beta_4 WP_4 + \beta_5 WP_T + \varepsilon$$

โดยกำหนดให้

OC_i คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC_1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC_2) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC_3))

WP_1 คือ ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

- WP₂ คือ ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน
WP₃ คือ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน
WP₄ คือ ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ
WP_T คือ ความสุขในการทำงานโดยรวม
E คือ ค่าความคลาดเคลื่อน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง” มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการจำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบ ที (T – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีผลการศึกษาในแต่ละส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในด้านความเป็นอยู่ / สวัสดิการ

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	หมายถึง	การทดสอบค่า T แบบ T-test
F	หมายถึง	การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวค่าสถิติ F-test
df	หมายถึง	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ(Degree of Freedom)
R Squared	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R Square	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับปรุงแล้ว
Durbin-Watson	หมายถึง	สถิติทดสอบปัญหาสหสัมพันธ์ในตัว
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน 7 ด้าน คือ เพศสถานภาพสมรสอายุระดับการศึกษาตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานโดยมีผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	62	20.67
หญิง	238	79.33
รวม	300	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	196	65.33
สมรส	97	32.33
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	2.34
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	68	22.66
31 – 40 ปี	153	51.00
41 – 50 ปี	47	15.67
51 – 60 ปี	32	10.67
รวม	300	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.67
ปริญญาตรี	199	66.33
สูงกว่าปริญญาตรี	93	31.00
รวม	300	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.)	36	12.00
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	241	80.33
พนักงานราชการ	23	7.67
รวม	300	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	56	18.67
20,001 – 30,000 บาท	196	65.33
30,001 – 40,000 บาท	33	11.00
40,001 – 50,000 บาท	8	2.67
มากกว่า 50,000 บาท	7	2.33
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	29	9.67
1 – 5 ปี	81	27.00
6 – 10 ปี	117	39.00
11 – 15 ปี	31	10.33
15 ปีขึ้นไป	42	14.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 79.33 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพสมรสพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

ด้านอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31 – 40 ปีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 66.33 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มียุติตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 80.33 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.67 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.67 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.33 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.67 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสุใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงความสุใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับโดยมีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ความสุใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางโดยรวม

ความสุใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)	3.94	0.77	มาก
ด้านความรักในงาน (Love of the Work)	4.02	0.72	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)	4.03	0.73	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)	3.88	0.69	มาก
รวม	3.97	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.73) โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) ($\bar{X}$ = 4.03) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน (Love of the Work) ($\bar{X}$ = 4.02) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ($\bar{X}$ = 3.94) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ($\bar{X}$ = 3.88) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ความสุขใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสุข
1. บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานจนทำให้เกิดสังคมนการทำงาน	3.94	0.73	มาก
2. บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย	3.99	0.69	มาก
3. บุคลากรในองค์กรมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน	3.94	0.79	มาก
4. บุคลากรในองค์กรมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร	3.99	0.79	มาก
5. บุคลากรในองค์กรรู้สึกเป็นสุขเนื่องจากรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนา ดีต่อกัน	3.84	0.85	มาก
รวม	3.94	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.77) โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก เรียงลำดับคือ บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย ($\bar{X}$ = 3.99) รองลงมาคือ บุคลากรในองค์กรมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ($\bar{X}$ = 3.99) บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานจนทำให้เกิดสังคมนการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.94) บุคลากรในองค์กรมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จนเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.94) และบุคลากรในองค์กรรู้สึกเป็นสุขเนื่องจากรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน ($\bar{X}$ = 3.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความสุขใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ส่วนกลาง ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน (Love of the Work)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุข
1. การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน	3.80	0.77	มาก
2. การรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.13	0.71	มาก
3. การมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอน ในการทำงาน	4.17	0.68	มาก
4. การมีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลิน ในการที่จะปฏิบัติงาน	3.92	0.72	มาก
5. การปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงาน	4.02	0.73	มาก
6. การมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน	4.08	0.71	มาก
รวม	4.02	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (Love of the Work) ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.72) โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก เรียงลำดับคือการมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.17) รองลงมาคือ การรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.13) การมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ($\bar{X}$ = 4.08) การปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.02) การมีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.92) และการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน ($\bar{X}$ = 3.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความสุขใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ส่วนกลาง ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุข
1. การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.15	0.65	มาก
2. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ	4.07	0.70	มาก
3. การมีอิสระในการทำงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์การทำงาน ไปในทางบวก	3.96	0.78	มาก
4. การรู้สึกภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.10	0.72	มาก
5. การมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	3.89	0.80	มาก
รวม	4.03	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.73) โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก เรียงลำดับคือ การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.15) รองลงมาคือ การรู้สึกภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.10) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.07) การมีอิสระในการทำงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ($\bar{X}$ = 3.96) และการมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ($\bar{X}$ = 3.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความสุขใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ส่วนกลาง ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสุข
1. การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	3.82	0.72	มาก
2. การได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.86	0.69	มาก
3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	3.93	0.66	มาก
4. การมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน และได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.93	0.69	มาก
5. เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการปฏิบัติงานของท่าน	3.85	0.70	มาก
รวม	3.88	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.69) โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก เรียงลำดับคือการได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.93) รองลงมาคือ การมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน และได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 3.93) การได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.86) เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}$ = 3.85) และการรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ส่วนกลางโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพันองค์กร
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.96	0.73	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	3.99	0.73	มาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	3.94	0.81	มาก
รวม	3.97	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.76) โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}$ = 3.99) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.96) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.94) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ส่วนกลาง ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความผูกพัน องค์กร
1. การรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืน กับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ	3.73	0.72	มาก
2. การเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติ ภารกิจขององค์กร	3.96	0.72	มาก
3. การรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	4.03	0.78	มาก
4. การมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร	3.94	0.75	มาก
5. การตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.16	0.69	มาก
รวม	3.96	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับมีความผูกพันองค์กรมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.73) โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันองค์กรในระดับมีความผูกพันองค์กรมาก เรียงลำดับคือการตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.16) รองลงมาคือ การรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.03) การเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.96) การมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.94) และการรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ ($\bar{X}$ = 3.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ส่วนกลาง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความผูกพัน องค์กร
1. การมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อทำงานให้กับองค์กร	4.01	0.71	มาก
2. การมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ	4.05	0.71	มาก
3. การเต็มใจที่จะเสียสละบางสิ่งบางอย่างของท่านเพื่อ ช่วยพุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จและมี ความก้าวหน้า	3.93	0.76	มาก
4. การมีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.99	0.73	มาก
รวม	3.99	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ในระดับมีความผูกพันองค์กรมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.73) โดยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันองค์กรในระดับมีความผูกพันองค์กรมาก เรียงลำดับคือการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$ = 4.05) รองลงมาคือ การมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้กับองค์กร ($\bar{X}$ = 4.01) การมีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}$ = 3.99) และการเต็มใจที่จะเสียสละบางสิ่งบางอย่างของท่านเพื่อช่วยพุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 3.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ส่วนกลาง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความผูกพัน องค์กร
1. การต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์	4.06	0.71	มาก
2. การไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะมีแรงจูงใจในด้านต่างๆจากองค์กรอื่น	3.81	0.89	มาก
3. การมีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	4.06	0.73	มาก
4. การมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป	3.84	0.90	มาก
รวม	3.94	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับมีความผูกพันองค์กรมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.81) โดยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันองค์กรในระดับมีความผูกพันองค์กรมาก เรียงลำดับคือการต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.06) รองลงมาคือ การมีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.06) การมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ($\bar{X}$ = 3.84) และการไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะมีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ จากองค์กรอื่น ($\bar{X}$ = 3.81) ตามลำดับ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษารั้ครั้งนี้มีสมมติฐานในการทดสอบจำนวน 2 สมมติฐาน โดยมีรายละเอียดในการทดสอบสมมติฐาน และผลการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) โดยมีสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H_0 : บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และทำการเปรียบเทียบกับค่า Sig ของแต่ละปัจจัย ถ้าค่า Sig. มากกว่า α ก็ จะ ยอมรับ H_0 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันและถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α ก็ จะ ยอมรับ H_1 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยมีผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.88	0.81	3.96	0.65	-0.80	0.42
ด้านความรักในงาน	3.99	0.70	4.03	0.56	-0.51	0.61
ด้านความสำเร็จในงาน	4.04	0.80	4.03	0.54	0.03	0.97
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.90	0.77	3.87	0.57	0.26	0.79
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.95	0.70	3.97	0.49	-0.31	0.76

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

การรับรู้การสื่อสารการตลาด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	139.32	297	0.47		
	รวม	139.34	299			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.35	0.99	0.37
	ภายในกลุ่ม	103.98	297	0.35		
	รวม	104.68	299			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.03	2	1.02	2.86	0.06
	ภายในกลุ่ม	105.55	297	0.36		
	รวม	107.59	299			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

การรับรู้การสื่อสารการตลาด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.26	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	112.33	297	0.38		
	รวม	112.86	299			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.23	0.79	0.46
	ภายในกลุ่ม	85.22	297	0.29		
	รวม	85.67	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามอายุ (ต่อ)

การรับรู้การสื่อสารการตลาด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.23	3	0.41	0.88	0.45
	ภายในกลุ่ม	138.10	296	0.47		
	รวม	139.34	299			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.05	3	0.68	1.97	0.12
	ภายในกลุ่ม	102.63	296	0.35		
	รวม	104.68	299			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

การรับรู้การสื่อสารการตลาด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.33	3	0.78	2.18	0.09
	ภายในกลุ่ม	105.26	296	0.36		
	รวม	107.59	299			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2.20	3	0.73	1.96	0.12
	ภายในกลุ่ม	110.67	296	0.37		
	รวม	112.86	299			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.94	3	0.31	1.10	0.35
	ภายในกลุ่ม	84.72	296	0.29		
	รวม	85.67	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

การรับรู้การสื่อสารการตลาด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2	0.48	1.02	0.36
	ภายในกลุ่ม	138.38	297	0.47		
	รวม	139.34	299			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	0.36	0.70
	ภายในกลุ่ม	104.42	297	0.35		
	รวม	104.68	299			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้การสื่อสารการตลาด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	0.78	0.46
	ภายในกลุ่ม	107.02	297	0.36		
	รวม	107.59	299			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	112.64	297	0.38		
	รวม	112.86	299			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.00	1.00
	ภายในกลุ่ม	85.67	297	0.29		
	รวม	85.67	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้การสื่อสารการตลาด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.89	2	0.94	2.04	0.13
	ภายในกลุ่ม	137.45	297	0.46		
	รวม	139.34	299			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.24	2	1.12	3.25*	0.04
	ภายในกลุ่ม	102.44	297	0.34		
	รวม	104.68	299			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.18	2	1.09	3.07*	0.05
	ภายในกลุ่ม	105.41	297	0.35		
	รวม	107.59	299			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	5.72	2	2.86	7.92*	0.00
	ภายในกลุ่ม	107.15	297	0.36		
	รวม	112.86	299			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.80	2	1.40	5.01*	0.01
	ภายในกลุ่ม	82.87	297	0.28		
	รวม	85.67	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบ ความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.16 – 4.19)

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสุขในการทำงานโดยรวม				
ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	(1) 4.20	(2) 3.92	(3) 4.10
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) (1)	4.20	-	0.28*	0.10
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) (2)	3.92		-	-0.17
พนักงานราชการ (3)	4.10			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) มีความสุขในการทำงานโดยรวม มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความรักในงาน				
ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	(1) 4.25	(2) 3.98	(3) 4.07
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) (1)	4.25	-	0.26*	0.17
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) (2)	3.98		-	-0.09
พนักงานราชการ (3)	4.07			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสำเร็จในงาน				
ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)
		4.23	3.99	4.17
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) (1)	4.23	-	0.24*	0.06
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) (2)	3.99		-	-0.17
พนักงานราชการ (3)	4.17			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการเป็นที่ยอมรับ				
ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)
		4.20	3.81	4.08
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) (1)	4.20	-	0.39*	0.12
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) (2)	3.81		-	-0.27*
พนักงานราชการ (3)	4.08			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) มีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้การสื่อสารการตลาด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.03	4	0.76	1.64	0.16
	ภายในกลุ่ม	136.30	295	0.46		
	รวม	139.34	299			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.56	4	0.39	1.12	0.35
	ภายในกลุ่ม	103.12	295	0.35		
	รวม	104.68	299			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.61	4	0.65	1.84	0.12
	ภายในกลุ่ม	104.97	295	0.36		
	รวม	107.59	299			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	4.48	4	1.12	3.05*	0.02
	ภายในกลุ่ม	108.38	295	0.37		
	รวม	112.86	299			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.38	4	0.59	2.11	0.08
	ภายในกลุ่ม	83.29	295	0.28		
	รวม	85.67	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสุขในการทำงานโดยรวมความสุขในการทำงาน

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ
จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ด้านการเป็นที่ยอมรับ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3.85	3.82	4.05	4.38	4.23
น้อยกว่า 20,000 บาท (1)	3.85	-	0.03	-0.20	-0.52*	-0.38
20,001 – 30,000 บาท (2)	3.82		-	-0.23*	-0.55*	-0.41
30,001 – 40,000 บาท (3)	4.05			-	-0.32	-0.17
40,001 – 50,000 บาท (4)	4.38				-	0.15
มากกว่า 50,000 บาท (5)	4.23					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาทมีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาทมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

7. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การรับรู้การสื่อสารการตลาด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.55	4	0.39	0.83	0.51
	ภายในกลุ่ม	137.79	295	0.47		
	รวม	139.34	299			
ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.94	4	1.24	3.65	0.01
	ภายในกลุ่ม	99.74	295	0.34		
	รวม	104.68	299			
ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.44	4	1.11	3.17	0.01
	ภายในกลุ่ม	103.15	295	0.35		
	รวม	107.59	299			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3.54	4	0.88	2.38	0.05
	ภายในกลุ่ม	109.33	295	0.37		
	รวม	112.86	299			
ความสุขในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.74	4	0.69	2.44	0.05
	ภายในกลุ่ม	82.93	295	0.28		
	รวม	85.67	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.23 – 4.26)

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความสุขในการทำงานโดยรวม						
ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		4.03	3.87	3.96	3.93	4.17
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	4.03	-	0.16	0.08	0.10	-0.14
1 – 5 ปี (2)	3.87		-	-0.09	-0.07	-0.30*
6 – 10 ปี (3)	3.96			-	0.02	-0.22*
11 – 15 ปี (4)	3.93				-	-0.24
15 ปีขึ้นไป (5)	4.17					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี มีความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความรักในงาน						
ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		4.05	3.87	4.02	4.02	4.29
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	4.05	-	0.18	0.02	0.03	-0.24
1 – 5 ปี (2)	3.87		-	-0.16	-0.15	-0.42*
6 – 10 ปี (3)	4.02			-	0.01	-0.27*
11 – 15 ปี (4)	4.02				-	-0.27*
15 ปีขึ้นไป (5)	4.29					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

		ด้านความสำเร็จในงาน				
ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		4.06	3.92	4.02	3.97	4.31
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	4.06	-	0.13	0.04	0.08	-0.26
1 – 5 ปี (2)	3.92		-	-0.10	-0.05	-0.39*
6 – 10 ปี (3)	4.02			-	0.04	-0.30*
11 – 15 ปี (4)	3.97				-	-0.34*
15 ปีขึ้นไป (5)	4.31					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ด้านการเป็นที่ยอมรับ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3.88	3.79	3.87	3.83	4.13
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	3.88	-	0.09	0.01	0.05	-0.26
1 – 5 ปี (2)	3.79		-	-0.08	-0.04	-0.35*
6 – 10 ปี (3)	3.87			-	0.04	-0.27*
11 – 15 ปี (4)	3.83				-	-0.31*
15 ปีขึ้นไป (5)	4.13					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1

ความสุขในการทำงาน	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						ประสบการณ์
	เพศ	สถานภาพ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่งงาน	รายได้	
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	X	X	X	X	X	X	X
ด้านความรักในงาน	X	X	X	X	☐	X	☐
ด้านความสำเร็จในงาน	X	X	X	X	☐	X	☐
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	X	X	X	X	☐	☐	☐
ความสุขในการทำงานโดยรวม	X	X	X	X	☐	X	☐

☐ มีความแตกต่างกัน

X ไม่มีความแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)(F-test) โดยมีสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

H_0 : บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่าง

H_1 : บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และทำการเปรียบเทียบกับค่า Sig. ของแต่ละปัจจัย ถ้าค่า Sig. มากกว่า α ก็จะ ยอมรับ H_0 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่าง และถ้าค่า Sig. น้อยกว่า α ก็จะ ยอมรับ H_1 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างโดยมีผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย		เพศหญิง		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.95	0.80	3.97	0.58	-0.12	0.91
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.96	0.84	4.00	0.62	-0.51	0.61
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.90	0.84	3.95	0.68	-0.47	0.64
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.94	0.79	3.97	0.58	-0.40	0.69

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีเพศที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับใน	ระหว่างกลุ่ม	1.40	2	0.70	1.76	0.17
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ภายในกลุ่ม	118.00	297	0.40		
	รวม	119.40	299			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ	ระหว่างกลุ่ม	2.45	2	1.23	2.75	0.07
พยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ภายในกลุ่ม	132.72	297	0.45		
	รวม	135.18	299			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.20	2	1.10	2.15	0.12
จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ภายในกลุ่ม	151.78	297	0.51		
	รวม	153.98	299			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	0.96	2.45	0.09
	ภายในกลุ่ม	116.21	297	0.39		
	รวม	118.13	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะ ทွ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.29	3	1.43	3.68*	0.01
	ภายในกลุ่ม	115.10	296	0.39		
	รวม	119.40	299			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.68	3	1.89	4.33*	0.01
	ภายในกลุ่ม	129.50	296	0.44		
	รวม	135.18	299			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.45	3	1.82	3.62*	0.01
	ภายในกลุ่ม	148.53	296	0.50		
	รวม	153.98	299			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.72	3	1.57	4.11*	0.01
	ภายในกลุ่ม	113.40	296	0.38		
	รวม	118.13	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.31 – 4.34)

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
อายุ	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)
		3.86	3.92	4.06	4.28
ต่ำกว่า 30 ปี (1)	3.86	-	-0.06	-0.20	-0.42*
31 – 40 ปี (2)	3.92		-	-0.15	-0.36*
41 – 50 ปี (3)	4.06			-	-0.22
51 – 60 ปี (4)	4.28				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุ 51 – 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามอายุ

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
อายุ	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)
		3.89	3.90	4.10	4.24
ต่ำกว่า 30 ปี (1)	3.89	-	-0.01	-0.21	-0.35*
31 – 40 ปี (2)	3.90		-	-0.20	-0.34*
41 – 50 ปี (3)	4.10			-	-0.14
51 – 60 ปี (4)	4.24				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุ 51 – 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
อายุ	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)
		3.93	3.92	4.09	4.35
ต่ำกว่า 30 ปี (1)	3.93	-	0.01	-0.16	-0.42*
31 – 40 ปี (2)	3.92		-	-0.17	-0.43*
41 – 50 ปี (3)	4.09			-	-0.26
51 – 60 ปี (4)	4.35				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุ 51 – 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามอายุ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
อายุ	Mean	(1)	(2)	(3)	(4)
		3.76	3.94	4.01	4.25
ต่ำกว่า 30 ปี (1)	3.76	-	-0.18	-0.24	-0.49*
31 – 40 ปี (2)	3.94		-	-0.07	-0.31*
41 – 50 ปี (3)	4.01			-	-0.24
51 – 60 ปี (4)	4.25				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุ 51 – 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับใน	ระหว่างกลุ่ม	1.17	2	0.58	1.47	0.23
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ภายในกลุ่ม	118.23	297	0.40		
	รวม	119.40	299			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ	ระหว่างกลุ่ม	0.82	2	0.41	0.91	0.40
พยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ภายในกลุ่ม	134.35	297	0.45		
	รวม	135.18	299			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.25	2	1.13	2.21	0.11
จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ภายในกลุ่ม	151.73	297	0.51		
	รวม	153.98	299			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	0.66	1.68	0.19
	ภายในกลุ่ม	116.80	297	0.39		
	รวม	118.13	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะ ททุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.50	2	2.25	5.82*	0.00
	ภายในกลุ่ม	114.89	297	0.39		
	รวม	119.40	299			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.66	2	2.83	6.49*	0.00
	ภายในกลุ่ม	129.52	297	0.44		
	รวม	135.18	299			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.12	2	2.06	4.08*	0.02
	ภายในกลุ่ม	149.86	297	0.50		
	รวม	153.98	299			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.62	2	2.31	6.04*	0.00
	ภายในกลุ่ม	113.51	297	0.38		
	รวม	118.13	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.37 – 4.40)

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				
ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)
		4.22	3.91	4.21
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) (1)	4.22	-	0.32*	0.02
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) (2)	3.91		-	-0.30*
พนักงานราชการ (3)	4.21			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับ
ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)
		4.23	3.90	4.18
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) (1)	4.23	-	0.32*	0.05
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) (2)	3.90		-	-0.28*
พนักงานราชการ (3)	4.18			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร				
ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)
		4.31	3.93	4.20
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) (1)	4.31	-	0.39*	0.12
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) (2)	3.93		-	-0.27
พนักงานราชการ (3)	4.20			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร				
ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)
		4.13	3.88	4.24
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) (1)	4.13	-	0.25	-0.11
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) (2)	3.88		-	-0.35*
พนักงานราชการ (3)	4.24			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าบุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับใน	ระหว่างกลุ่ม	2.78	4	0.69	1.76	0.14
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ภายในกลุ่ม	116.62	295	0.40		
	รวม	119.40	299			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ	ระหว่างกลุ่ม	1.48	4	0.37	0.81	0.52
พยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ภายในกลุ่ม	133.70	295	0.45		
	รวม	135.18	299			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.27	4	0.32	0.61	0.65
จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ภายในกลุ่ม	152.71	295	0.52		
	รวม	153.98	299			

ตารางที่ 4.41 (ต่อ) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.76	4	0.44	1.12	0.35
	ภายในกลุ่ม	116.36	295	0.39		
	รวม	118.13	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.63	4	1.66	4.34*	0.00
	ภายในกลุ่ม	112.77	295	0.38		
	รวม	119.40	299			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.93	4	1.98	4.59*	0.00
	ภายในกลุ่ม	127.25	295	0.43		
	รวม	135.18	299			
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.10	4	1.28	2.53*	0.04
	ภายในกลุ่ม	148.88	295	0.50		
	รวม	153.98	299			

ตารางที่ 4.42 (ต่อ) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.46	4	1.62	4.27*	0.00
	ภายในกลุ่ม	111.66	295	0.38		
	รวม	118.13	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (ดังตารางที่ 4.43 – 4.46)

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม						
ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3.98	3.85	3.91	3.99	4.31
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	3.98	-	0.13	0.07	-0.01	-0.33*
1 – 5 ปี (2)	3.85		-	-0.06	-0.14	-0.46*
6 – 10 ปี (3)	3.91			-	-0.08	-0.40*
11 – 15 ปี (4)	3.99				-	-0.32*
15 ปีขึ้นไป (5)	4.31					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3.98	3.86	3.90	3.97	4.32
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	3.98	-	0.12	0.08	0.01	-0.34*
1 – 5 ปี (2)	3.86		-	-0.03	-0.11	-0.45*
6 – 10 ปี (3)	3.90			-	-0.08	-0.42*
11 – 15 ปี (4)	3.97				-	-0.34*
15 ปีขึ้นไป (5)	4.32					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร						
ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		4.01	3.87	3.93	4.04	4.38
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	4.01	-	0.14	0.08	-0.03	-0.37*
1 – 5 ปี (2)	3.87		-	-0.06	-0.17	-0.50*
6 – 10 ปี (3)	3.93			-	-0.11	-0.45*
11 – 15 ปี (4)	4.04				-	-0.33*
15 ปีขึ้นไป (5)	4.38					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3.95	3.82	3.91	3.96	4.24
ต่ำกว่า 1 ปี (1)	3.95	-	0.12	0.04	-0.01	-0.30
1 – 5 ปี (2)	3.82		-	-0.08	-0.14	-0.42*
6 – 10 ปี (3)	3.91			-	-0.05	-0.34*
11 – 15 ปี (4)	3.96				-	-0.28
15 ปีขึ้นไป (5)	4.24					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
	เพศ	สถานภาพ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่งงาน	รายได้	ประสบการณ์
ด้านความเชื่อและยอมรับใน							
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	X	X	☐	X	☐	X	☐
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ							
พยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	X	X	☐	X	☐	X	☐
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่							
จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	X	X	☐	X	☐	X	☐
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	X	X	☐	X	☐	X	☐

☐ มีความแตกต่างกัน

X ไม่มีความแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 3

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปร จึงต้องใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยตัวแปรที่มากขึ้นจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้มากกว่าหนึ่งตัวแปร โดยมีแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

$$OC_i = \beta_0 + \beta_1 WP_1 + \beta_2 WP_2 + \beta_3 WP_3 + \beta_4 WP_4 + \beta_5 WP_T + \varepsilon$$

โดยกำหนดให้

OC_i คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง (ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC_1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC_2) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC_3))

WP_1 คือ ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

WP_2 คือ ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน

WP_3 คือ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

WP_4 คือ ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

WP_T คือ ความสุขในการทำงานโดยรวม

ε คือ ค่าความคลาดเคลื่อน

1. การศึกษาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

ตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง ครั้งที่ 1

รายการ	ค่าสถิติ
R Square	0.806
Adjusted R Square	0.645
Std. Error of the Estimate	0.374
Durbin-Watson	1.767

ผลการศึกษาตารางที่ 4.48 พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.649 และค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.648 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (WP_1) ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (WP_2) ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP_3) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (WP_4) และ ความสุขในการทำงานโดยรวม (WP_T) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางได้อย่างน้อยร้อยละ 64.9 และเมื่อพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.767 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ในตัวเอง (1.75-2.25)

ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง ครั้งที่ 1

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	76.71	4	19.18	136.58*	0.00
Residual	41.42	295	0.14		
Total	118.13	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.49 พบว่า ค่า F statistic มีค่าเท่ากับ 136.58 ซึ่งมีค่ามาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุน

ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางได้ แสดงว่า แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง เป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.50 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ครั้งที่ 1

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.27	0.16			1.63	0.10
WP ₁	0.00	0.08	0.00		0.03	0.98
WP ₂	0.45	0.09	0.43		4.92*	0.00
WP ₃	0.38	0.10	0.36		3.69*	0.00
WP _T	0.08	0.23	0.07		0.36	0.72

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.50 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน(WP₂) และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (WP₁) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (WP₄) และความสุขในการทำงานโดยรวม (WP_T) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงทำการประมวลผลข้อมูลใหม่ โดยตัดตัวแปรอิสระที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ออกจากแบบจำลอง ตามวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีลดตัวแปร (Backward Elimination) ซึ่งเป็นวิธีที่พยายามคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2554 : 283 ; Brian S. Everitt. 2010 : 93) ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง ครั้งที่ 2

รายการ	ค่าสถิติ
R Square	0.649
Adjusted R Square	0.646
Std. Error of the Estimate	0.373
Durbin-Watson	1.762

ผลการศึกษาตารางที่ 4.51 พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.649 และค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.646 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน (WP_2) และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP_3) สามารถอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางได้อย่างน้อยร้อยละ 64.6 และเมื่อพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.762 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ในตัวเอง (1.75-2.25)

ตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง ครั้งที่ 2

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	76.63	2	38.31	274.19*	0.00
Residual	41.50	297	0.14		
Total	118.13	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.52 พบว่า ค่า F statistic มีค่าเท่ากับ 274.19 ซึ่งมีค่ามาก และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางได้ แสดงว่า แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

(OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง เป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.53 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ครั้งที่ 2

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.30	0.16			1.87	0.06
WP ₂	0.49	0.05	0.46		9.10*	0.00
WP ₃	0.42	0.05	0.40		7.84*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษารางที่ 4.53 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของความผูกพันในการทำงาน ด้านความรักในงาน (WP₂) มีค่าเท่ากับ 0.49 ($t = 9.10$, Sig. = 0.00) แสดงว่า ความผูกพันในการทำงานด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันในการทำงานด้านความรักในงานมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันในการทำงานด้านความรักในงานลดลง จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมลดลงด้วย

ค่าสัมประสิทธิ์ของความผูกพันในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) มีค่าเท่ากับ 0.42 ($t = 7.84$, Sig. = 0.00) แสดงว่า ความผูกพันในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานลดลง จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมลดลงด้วย

โดยมีแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (OC_T) ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางดังนี้

$$OC_T = 0.30 + 0.49WP_2 + 0.42WP_3 + \epsilon$$

2. การศึกษาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC_1)

ตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC_1) ครั้งที่ 1

รายการ	ค่าสถิติ
R Square	0.656
Adjusted R Square	0.652
Std. Error of the Estimate	0.372
Durbin-Watson	1.909

ผลการศึกษาตารางที่ 4.54 พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.656 และค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.652 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (WP_1) ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (WP_2) ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP_3) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (WP_4) และความสุขในการทำงานโดยรวม (WP_T) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC_1) ได้อย่างน้อยร้อยละ 65.2 และเมื่อพิจารณา ค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.909 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ในตัว (1.75-2.25)

ตารางที่ 4.55 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC₁) ครั้งที่ 1

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	78.36	4	19.59	140.85*	0.00
Residual	41.03	295	0.14		
Total	119.40	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.55 พบว่า ค่า F statistic มีค่าเท่ากับ 140.85 ซึ่งมีความมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ แสดงว่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.56 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC₁) ครั้งที่ 1

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.20	0.16			1.21	0.23
WP ₁	-0.06	0.08	-0.06		-0.74	0.46
WP ₂	0.35	0.09	0.33		3.79*	0.00
WP ₃	0.28	0.10	0.27		2.73*	0.01
WP _T	0.37	0.23	0.31		1.59	0.11

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายที่ 4.56 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (WP₂) และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (WP₁) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (WP₄) และความสุขในการทำงานโดยรวม (WP_T) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงทำการประมวลผลข้อมูลใหม่ โดยตัดตัวแปรอิสระที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ออกจากแบบจำลอง ตามวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีลดตัวแปร (Backward Elimination) ซึ่งเป็นวิธีที่พยายามคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่าง มีนัยสำคัญ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554, หน้า 283 ; Brian S. Everitt, 2010, p. 93) ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC₁) ครั้งที่ 2

รายการ	ค่าสถิติ
R Square	0.652
Adjusted R Square	0.649
Std. Error of the Estimate	0.374
Durbin-Watson	1.887

ผลการศึกษารายที่ 4.57 พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.652 และค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.649 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (WP₂) และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้อย่างน้อยร้อยละ 64.9 และเมื่อพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.887 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ในตัว (1.75-2.25)

ตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OC_1) ครั้งที่ 2

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	77.79	2	38.90	277.66*	0.00
Residual	41.61	297	0.14		
Total	119.40	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.58 พบว่า ค่า F statistic มีค่าเท่ากับ 277.66 ซึ่งมีค่ามาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ แสดงว่า แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรครั้งที่ 2

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.26	0.16		1.67	0.10
WP ₂	0.49	0.05	0.46	8.99*	0.00
WP ₃	0.43	0.05	0.41	8.06*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.59 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน (WP₂) มีค่าเท่ากับ 0.49 ($t = 8.99$, Sig. = 0.00) แสดงว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มณฑลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานลดลง จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ลดลงด้วย

ค่าสัมประสิทธิ์ของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP_3) มีค่าเท่ากับ 0.43 ($t = 8.06$, Sig. = 0.00) แสดงว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานลดลง จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรลดลงด้วย

โดยมีแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรดังนี้

$$OC_1 = 0.26 + 0.49WP_2 + 0.43WP_3 + \epsilon$$

3. การศึกษาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC_2)

ตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็ม
ใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC₂) ครั้งที่ 1

รายการ	ค่าสถิติ
R Square	0.534
Adjusted R Square	0.527
Std. Error of the Estimate	0.462
Durbin-Watson	1.817

ผลการศึกษาตารางที่ 4.60 พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.534 และค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.527 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (WP₁) ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (WP₂) ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (WP₄) และความสุขในการทำงานโดยรวม (WP_T) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC₂) ได้อย่างน้อยร้อยละ 52.7 และเมื่อพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.817 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ในตัวเอง (1.75-2.25)

ตารางที่ 4.61 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็ม
ใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC₂) ครั้งที่ 1

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	72.13	4	18.03	84.37*	0.00
Residual	63.05	295	0.21		
Total	135.18	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.61 พบว่า ค่า F statistic มีค่าเท่ากับ 84.37 ซึ่งมีค่ามาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบาย

การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้ แสดงว่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.62 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC₂) ครั้งที่ 1

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.46	0.20			2.26*	0.02
WP ₁	-0.03	0.10	-0.03		-0.32	0.75
WP ₂	0.47	0.11	0.41		4.09*	0.00
WP ₃	0.43	0.13	0.38		3.35*	0.00
WP _T	0.02	0.29	0.01		0.06	0.95

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.62 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (WP₂) และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (WP₁) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (WP₄) และความสุขในการทำงานโดยรวม (WP_T) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงทำการประมวลผลข้อมูลใหม่ โดยตัดตัวแปรอิสระที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ออกจากแบบจำลอง ตามวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีลดตัวแปร (Backward

Elimination) ซึ่งเป็นวิธี ที่พยายามคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554, หน้า 283 ; Brian S. Everitt, 2010, p. 93) ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็ม
ใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC₂) ครั้งที่ 2

รายการ	ค่าสถิติ
R Square	0.533
Adjusted R Square	0.530
Std. Error of the Estimate	0.460
Durbin-Watson	1.820

ผลการศึกษารางที่ 4.63 พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.533 และค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.530 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน (WP₂) และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) สามารถอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างน้อยร้อยละ 53.0 และเมื่อพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.820 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา สหสัมพันธ์ในตัว (1.75-2.25)

ตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็ม
ใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (OC₂) ครั้งที่ 2

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	72.07	2	36.03	169.59*	0.00
Residual	63.11	297	0.21		
Total	135.18	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.64 พบว่า ค่า F statistic มีค่าเท่ากับ 169.59 ซึ่งมีค่ามาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้ แสดงว่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.65 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ครั้งที่ 2

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.43	0.20			2.22	0.03
WP ₂	0.46	0.07	0.40		6.84*	0.00
WP ₃	0.43	0.07	0.38		6.49*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.65 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน (WP₂) มีค่าเท่ากับ 0.46 ($t = 6.84$, Sig. = 0.00) แสดงว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มากขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานลดลง จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ลดลงด้วย

ค่าสัมประสิทธิ์ของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP_3) มีค่าเท่ากับ 0.43 ($t = 6.49$, $Sig. = 0.00$) แสดงว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มากขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานลดลง จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ลดลงด้วย

โดยมีแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรดังนี้

$$OC_2 = 0.43 + 0.46WP_2 + 0.43WP_3 + \epsilon$$

4. การศึกษาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC_3)

ตารางที่ 4.66 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC_3) ครั้งที่ 1

รายการ	ค่าสถิติ
R Square	0.523
Adjusted R Square	0.517
Std. Error of the Estimate	0.498
Durbin-Watson	1.823

ผลการศึกษารายที่ 4.66 พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.523 และค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.517 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (WP₁) ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (WP₂) ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (WP₄) และความสุขในการทำงานโดยรวม (WP_T) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC₃) ได้อย่างน้อยร้อยละ 51.7 และเมื่อพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.823 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ในตัว (1.75-2.25)

ตารางที่ 4.67 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC₃) ครั้งที่ 1

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	80.54	4	20.13	80.88*	0.00
Residual	73.44	295	0.25		
Total	153.98	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายที่ 4.67 พบว่า ค่า F statistic มีค่าเท่ากับ 80.88 ซึ่งมีค่ามาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แสดงว่าแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.68 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC₃) ครั้งที่ 1

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.15	0.22			0.68	0.50
WP ₁	0.10	0.11	0.09		0.90	0.37
WP ₂	0.55	0.12	0.45		4.45*	0.00
WP ₃	0.43	0.14	0.36		3.16*	0.00
WP _T	-0.14	0.31	-0.10		-0.43	0.67

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.68 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน (WP₂) และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ (WP₁) ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (WP₄) และความสุขในการทำงานโดยรวม (WP_T) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงทำการประมวลผลข้อมูลใหม่ โดยตัดตัวแปรอิสระที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ออกจากแบบจำลองตามวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีลดตัวแปร (Backward Elimination) ซึ่งเป็นวิธีที่พยายามคัดเลือก ตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554, หน้า 283 ; Brian S. Everitt, 2010, p. 93) ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.69 ผลการทดสอบความสามารถของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC₃) ครั้งที่ 2

รายการ	ค่าสถิติ
R Square	0.521
Adjusted R Square	0.518
Std. Error of the Estimate	0.498
Durbin-Watson	1.821

ผลการศึกษาตารางที่ 4.69 พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.521 และค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.516 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน (WP₂) และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรได้อย่างน้อยร้อยละ 51.6 และเมื่อพิจารณาค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.821 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ในตัวเอง (1.75-2.25)

ตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (OC₃) ครั้งที่ 2

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	80.22	2	40.11	161.49*	0.00
Residual	73.76	297	0.25		
Total	153.98	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.70 พบว่า ค่า F statistic มีค่าเท่ากับ 161.49 ซึ่งมีค่ามาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรได้ แสดงว่า

แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.71 ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ครั้งที่ 2

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.19	0.21			0.90	0.37
WP ₂	0.53	0.07	0.44		7.41*	0.00
WP ₃	0.40	0.07	0.33		5.58*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.71 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน (WP₂) มีค่าเท่ากับ 0.53 ($t = 7.41$, Sig. = 0.00) แสดงว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นด้วยในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานลดลง จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรลดลงด้วย

ค่าสัมประสิทธิ์ของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (WP₃) มีค่าเท่ากับ 0.40 ($t = 5.58$, Sig. = 0.00) แสดงว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นด้วย ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานลดลง จะ ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ลดลงด้วย

โดยมีแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กรดังนี้

$$OC_3 = 0.19 + 0.53WP_2 + 0.40WP_3 + \epsilon$$

จากการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ประกอบด้วย ความสุขในการ ทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง ในทิศทางเดียวกัน และมีแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางดังนี้

$$OC_T = 0.30 + 0.49WP_2 + 0.42WP_3 + \epsilon$$

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรประกอบด้วย ความสุขใน การทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานโดยมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้าน ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน และมีแบบจำลองปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรดังนี้

$$OC_1 = 0.26 + 0.49WP_2 + 0.43WP_3 + \epsilon$$

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรประกอบด้วย ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน และมีแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรดังนี้

$$OC_2 = 0.43 + 0.46WP_2 + 0.43WP_3 + \epsilon$$

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรประกอบด้วย ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน และมีแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรดังนี้

$$OC_3 = 0.19 + 0.53WP_2 + 0.40WP_3 + \epsilon$$

ตารางที่ 4.72 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสุขในการทำงาน				
	ด้าน				
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ความสุขในการทำงานโดยรวม
ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	X	☐	☐	X	X
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	X	☐	☐	X	X
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	X	☐	☐	X	X
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	X	☐	☐	X	X

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในด้านความเป็นอยู่ / สวัสดิการ

การวิเคราะห์ถึงข้อเสนอแนะในด้านความเป็นอยู่ / สวัสดิการ ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง สามารถสรุปข้อเสนอแนะในด้านความเป็นอยู่/สวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรมีการส่งเสริมสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนองค์กรภายนอก โดยเฉพาะสวัสดิการด้านการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวค่าที่พักอาศัย ค่าเดินทาง สวัสดิการในการทำงานนอกเวลา โบนัสประจำปี เป็นต้น

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ควรเปิดกว้างในการส่งเสริมการทำผลงานที่สูงขึ้นของพนักงาน ไม่ใช่การส่งเสริมเฉพาะบุคลากรในมหาวิทยาลัยหรือพวกพ้อง ตลอดจนการดำเนินการประเมินผลงานด้วยความโปร่งใสและมีความชัดเจนมากขึ้น

3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงในด้านอุปกรณ์สำนักงานให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ควรกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ และเงินที่รัฐบาลจัดสรรมา ไม่ควรจัดสรรงบประมาณโดยมุ่งให้กับระดับผู้บริหารเพียงอย่างเดียว และไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้บริหารด้วยตนเอง

5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ควรตระหนักถึงความสมดุลของการทำงานและเวลาส่วนตัว เช่น ไม่ควรจัดกิจกรรมต่างหรือโครงการต่างๆ ในวันเสาร์ อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ เนื่องจากการเพิ่มภาระให้กับพนักงานมากเกินไป ทำให้พนักงานบางคนไม่มีเวลาว่างอยู่กับครอบครัว และการมอบหมายงานที่เกินกำลังการทำงานทำให้ไม่มีเวลาเป็นส่วนตัวอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต และส่งผลให้พนักงานไม่อยากทำงานกับองค์กร

6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ควรพิจารณาปรับเปลี่ยนจากพนักงานราชการเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้ใช้ระเบียบแบบเดียวกัน และนโยบายเดียวกัน

7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ควรมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาลดความเหลื่อมล้ำของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้นเนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานด้านสนับสนุน ไม่รู้กระบวนการทำงานอย่างถ่องแท้ และไม่ให้ความสำคัญกับสายงานสนับสนุน ทำให้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของสายงานสนับสนุนเติบโตยาก

8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ควรให้ความสำคัญกับการสรรหาผู้บริหารที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต รู้งาน รู้หลักการที่ถูกต้องในการทำงาน เพราะผู้บริหารที่ดีจะนำพาองค์กร ไปสู่ความก้าวหน้า

9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ควรพิจารณาเพิ่มระดับผู้บริหารทุกภาคส่วนให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง เลือกที่รักมักที่ชัง ร่วมทำงานไปด้วยกัน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง” มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการ จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที (T – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ในครั้งนี้ สามารถสรุปผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.33 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.33 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.33 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) คิดเป็นร้อยละ 80.33 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.33 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.00

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.73) โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.94$) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.76) โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.96$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) และมีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสุขในการทำงานโดยรวม ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ มากกว่ากลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท

ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีเพศ สถานภาพ สมรส อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับไม่แตกต่างกัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุ 51-60 ปี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) และพนักงานราชการ และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี

ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีเพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในภาพรวม ความผูกพันต่อ

องค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมากด้วย ในทางกลับกัน บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยด้วยเช่นกัน

ส่วนความสุขในการทำงานในภาพรวม ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในด้านความเป็นอยู่ / สวัสดิการ

การวิเคราะห์ถึงข้อเสนอแนะในด้านความเป็นอยู่ / สวัสดิการ ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง สามารถสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เปิดกว้างในการส่งเสริมการทำผลงานที่สูงขึ้นของพนักงาน ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงในด้านอุปกรณ์สำนักงาน

ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน กำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ ตระหนักถึงความสมดุลของการทำงานและเวลาส่วนตัว พิจารณาปรับเปลี่ยนจากพนักงานราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้เป็นระเบียบเดียวกันนโยบายเดียวกันควรมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาดุลความเหลื่อมล้ำของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการคัดสรรผู้บริหารที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต รู้งาน รู้หลักการที่ถูกต้องในการทำงาน และควรพิจารณาเพิ่มระดับผู้บริหารทุกภาคส่วนให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง” สามารถนำผล การวิเคราะห์มา อภิปรายตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก ในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ซึ่งอธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านสำคัญ คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของจิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของพัฒนาดี พัวพันธ์ (2556) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง การศึกษาของสุทธิโรจน์ คำมัน (2556) พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ ไนท์ซาฟารีมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ การศึกษาของกิ่งดาว เหมือนเสน (2557) พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ มีความสุขในการทำงานในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อ

สัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ การศึกษาของวรรณกานต์ จันทร์ชมภู (2557) พบว่า พนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาการทหารไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ และการศึกษา ของอมร ธรรมฤทธิ์ (2557) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางเป็นหน่วยงานภาครัฐ มีการบริหารจัดการที่รัดกุม เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐ ยังมีการจัดสรรสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในหลายด้าน ประกอบกับความเชื่อที่ว่าการทำงานในภาคหน่วยงานภาครัฐจะทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต และมีเกียรติ จึงส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน

2. จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter & Smith (อ้างใน Aldag & Kuzuhara, 2002) แนวคิดของ Mowday, Steers, & Porter (1982) และแนวคิดของ Allen & Meyer (1993) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

และสอดคล้องกับการศึกษาของกัญญณัฐ คุรุทใจกล้า (2556) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของอิชยา โสมนัส (2556) พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มธุรกิจพลังงาน มีความผูกพันองค์กรในระดับสูง การศึกษาของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของจรรยา ห่วงเทศ (2558) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางเป็นหน่วยงานภาครัฐซึ่งการที่จะได้เข้ามาเป็นบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยาก แต่เมื่อได้เข้ามาเป็นบุคลากรแล้วย่อมมีความมั่นคงในอาชีพที่ค่อนข้างสูง ประกอบกับสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรได้ค่อนข้างดีว่าการเป็นบุคลากรของหน่วยงานเอกชน และเป็นอาชีพที่มีเกียรติส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงาน ประสพการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2000) แนวคิดของ Manion (2003) และแนวคิดของ Lu, Shin, Lin, and Ju (1997) ที่อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

และสอดคล้องกับการศึกษาของจิราภรณ์ ภู่มบูรณ์ (2556) พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน การศึกษาของพัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรแตกต่างกัน และการศึกษาของวรรณกานต์ จันทร์ชมภู (2557) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) และมีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสุขในการทำงานโดยรวม ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมากกว่ากลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท

3.2 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา

อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันขององค์กรของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et al (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

และสอดคล้องกับการศึกษาของ โสมนัส (2556) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน การศึกษาของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน การศึกษาของจรรยา ห่วงเทศ (2558) พบว่า ปัจจัย ด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกและอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของ Wilson and Laschinger (1994) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 51-60 ปี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) และพนักงานราชการ และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี

3.3 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) แนวคิดของ Mowday et al (1982) แนวคิดของ Porter and Steers (1983) และแนวคิดของ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

และสอดคล้องกับการศึกษาของกัญญ์ณัฐ ครุฑใจกล้า (2556) พบว่า ความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ การศึกษา ของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

การศึกษาของอิชยา โสมนัส (2556) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันองค์กร และการศึกษาของกานต์พิชชา บุญทอง (2557) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมากด้วย ในทางกลับกัน บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จ ในงานน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับน้อยด้วยเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันกับองค์กร และเกิดการคงอยู่ของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและเกิดเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กร โดยควรให้ความสำคัญในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ด้านความสุขในการทำงาน จากการศึกษาแม้จะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก แต่เพื่อ

เป็นการยกระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานจนทำให้เกิดสังคมการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกเป็นสุข เนื่องจากรู้สึกได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

1.2 ด้านความรักในงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ยินดีที่จะปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงาน และมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายอยู่เสมอ มีอิสระในการทำงานจนทำให้เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก จนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ และมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับความคาดหวังที่ดีและได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน และได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาแม้จะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก แต่เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกร่วมกันเกี่ยวกับองค์กร ให้เกิดแก่บุคลากรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ ส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับการหามาตรการในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้กับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ เต็มใจที่จะเสียสละบางสิ่งบางอย่างเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้า และมีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับการหามาตรการในการกระตุ้นให้บุคลากรต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ จากองค์กรอื่น มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

3. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสุขในการทำงาน มากกว่ากลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานโดยเฉพาะกับกลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ให้มากขึ้น เพราะยังเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยอาจจัดสรรสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานในกลุ่มนี้ให้มากขึ้น

4. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 51-60 ปี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) และพนักงานราชการ และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะกับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี ซึ่งเป็นกลุ่ม

ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรในสายสนับสนุนกลุ่มอื่น ๆ ให้บุคลากรในกลุ่มนี้ได้มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

5. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางควรให้ความสำคัญและหามาตรการในการเสริมสร้างให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาโดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งอาจได้ผลการศึกษาที่ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร เพราะเป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาในลักษณะเช่นเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั่วประเทศ หรือทำการศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีประเด็นให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบอยู่แล้ว ซึ่งอาจทำให้ได้ภาพรวมของประเด็นที่ศึกษาไม่ครอบคลุม ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อให้ได้คำตอบเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัญจน์ภูริ คุรุทใจกล้า. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับบริหารและวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2544). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร.
- กานต์พิชา บุญทอง. (2557). **การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- กิ่งดาว เหมือนเสน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- จรรยา ม่วงเทศ. (2558). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- จิราภรณ์ ภู่มบุญ. (2556). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร.** (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาวรัตน์ เตมียกุล. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <http://www.kruchaow.com/kr-research/renew5.pdf> , (วันที่สืบค้น 1 สิงหาคม 2561).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดดูเคชั่น,
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). **องค์การและการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. (2548). **การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ**. (วิทยานิพนธ์สาธิตการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนิดา คชะ. (2551). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออก**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี).
- พัชรินทร์ ปุกกันโท. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี).
- พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)**. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พัฒนวิดี พัวพันธ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิชิต พัทธ์เทพสมบัติ. (2552). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภัทรพร ชื่นภากรณ์. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทค้าปลีกข้ามชาติ**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. **เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย**. [แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559]. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.personnel.rmutk.ac.th> (วันที่สืบค้น 11 มีนาคม 2559).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. **รายงานประจำปี**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.rmutr.ac.th/>, (วันที่สืบค้น 14 ตุลาคม 2560).

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. รายงานประจำปี. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.rmutp.ac.th/>, (วันที่สืบค้น 14 ตุลาคม 2560).
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** (สารนิพนธ์พัฒนาศาสตร์พยาบาลรณนุชยมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลรณนุชย, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์)
- วรรณกานต์ จันทร์ชมภู. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สังกัดปริวรรต ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย)
- วรรณวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย).** (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก)
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกมล.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิตภาพ.** กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริม เทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- สุทธิโรจน์ คำมั่น. (2556). **ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าชาฟารี.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.**
- สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). **การสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) คนไทย สิงหาคม พ.ศ. 2558.** กรุงเทพฯ : สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). **ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment).** กรุงเทพฯ: วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- อมร ธรรมฤทธิ์. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี.** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- อิชยา โสมนัส. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มธุรกิจพลังงาน.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Allen & Meyer. (1993). "Organizational commitment: Evidence of career stage effect." *Journal of Business Research*. 26(1): 17.

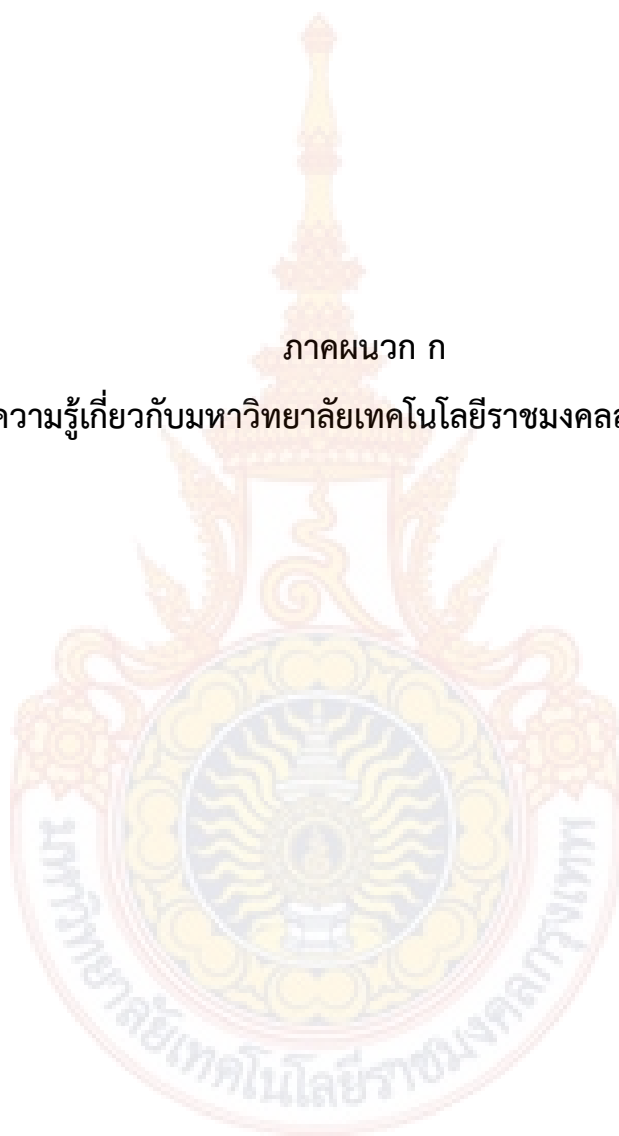
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). "The measurement and antecedent of affective, continuance, and normative commitment to the organization." . **Journal of Occupational Psychology**. 63: 1-18.
- Brian S. Everitt. (2010). **Multivariable Modeling And Multivariate Analysis For The Behavioral Sciences**. Taylor & Francis Group, LLC.
- Buchanan, B. (1979). "Building organization commitment: Socialization of manager in Work Organization." **Administrative Science Quarterly**. 26(10): 12-19.
- Diener, E. (2003). **Recent finding on subjective well-being**. [Online] Availableform: <http://google.com>, (5 March 2007).
- Gavin, J.H., & Mason, R.O. (2004). "The virtuous organization: The value of happiness in the workplace." **Organization Dynamics**. 33(9): 379-392.
- Manion, J. (2003). "Joy at work: Creating a positive workplace." **Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652-655.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982). **Employee - Organizational Likage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.
- Sheldon, M.E. "Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment to the Organization". **Administrative Science Quarterly**. 16 (June 1971): 143.
- Somers, M.J. (1995). "Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects" **Journal of Organizational Behavior**. 16(1): 49-58.
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- Warr, P. (1990). "The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal of Occupation Psychology**. 63: 193-210.
- Wilson, B., & Laschinger, H. K. S. (1994). "Staff nurses' perception of job empowerment and organizational commitment: A test theory of Structural Power in Organizations. **Journal of Nursing Administration**, 24(4s): 39-45.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ความรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2559) อธิบายว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เกิดจากการเรียกร้องการศึกษาของนักเรียนอาชีวศึกษาเมื่อ 30 ปีก่อน ซึ่งถูกสังคมมองว่าเป็นนักเรียนชั้นสองของสังคม จัดการศึกษาได้เพียงแค่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการก้าวสู่ระดับปริญญาตรีนั้นจะต้องผ่านการสอบแข่งขันกับนักเรียนสายสามัญ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จึงได้ถือกำเนิดขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2518 ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ต่อมา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เปลี่ยนชื่อจากวิทยาลัยมาเป็น วิทยาเขต ตามลำดับ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพ มีความพร้อมในหลายๆ ด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งหมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีอันเป็นมิ่งมงคลแห่งพระราชา ในวันที่ 15 กันยายน พุทธศักราช 2531 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีภารกิจหลัก คือ จัดการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต) ทำการวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกร่างเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขต จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การก้าวสู่มหาวิทยาลัยจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศ

ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 พระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 19 มกราคม 2548 มีผลให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลทั้ง 9 แห่ง คือ

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559) เป็นมหาวิทยาลัยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 เป็นสถาบันอุดมศึกษาสายอาชีพ เปิดสอนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และมีรากฐานมาจากการหลอมรวมตัวกันของสถาบันการศึกษาสายอาชีพที่มีชื่อเสียงและประวัติศาสตร์มาอย่างยาวนาน 3 แห่งคือ

1. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพระนครใต้ หรือการช่างสตรีพระนครใต้
2. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ หรือวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพฯ
3. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจึงนับว่าเป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ทางวิชาการ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสายวิชาชีพที่ครบวงจรใน 3 กลุ่มความรู้คือ

1. กลุ่มการบริหารจัดการ (Management)
2. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Economy Industry)
3. กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ (Engineering)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ใน 7 คณะ และ 1 วิทยาลัย ประกอบด้วย

1. โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ
2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ค่านิยมหลัก

ตลอดระยะเวลา 1 ทศวรรษ ของการยกระดับเป็นมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559) ได้มีการวางรากฐานการพัฒนาบุคลากร ทั้งอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยและมีความเป็นมาตรฐานสากล เพื่อตอกย้ำภารกิจในมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่รู้ทฤษฎี เก่งปฏิบัติ และมีความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นและเข้มข้นอยู่ในสายเลือดของชาวราชมงคลมากกว่า 80 ปี และเป็นอัตลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในปัจจุบัน ภายใต้ค่านิยมหลักขององค์กรคือ U-T-K

U หมายถึง Unity (ความสามัคคีรวมเป็นหนึ่งเดียว) บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมีใจรวมกันเป็นหนึ่งเดียว มีความสามัคคีกลมเกลียว ร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ในมหาวิทยาลัยและราชการเป็นหลัก

T หมายถึง Talent (ความสามารถพิเศษ) บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยได้รับการฝึกฝนจนมีความสามารถที่โดดเด่นเฉพาะ แตกต่างจากบุคคลอื่น

K หมายถึง Keen (ความเชี่ยวชาญ) บุคลากรและนักศึกษาใฝ่หาความรู้ มุ่งพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติบนพื้นฐานเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์

วิสัยทัศน์

ผู้นำมหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ (The Leader of Creative Technology University) ในภูมิภาคเอเชีย

อัตลักษณ์และเอกลักษณ์

ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่ รู้ทฤษฎี เก่งปฏิบัติ และมีความคิดสร้างสรรค์

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย : ต้นสาธร

เป็นไม้อืนต้นหายากพันธุ์หนึ่ง ที่มีชื่อพ้องกับสถานที่ตั้งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ต้นสาทรเป็นต้นไม้ที่มีเนื้อไม้และแก่นที่มีลักษณะสวยงาม ดอกมีสีขาวรวมกันเป็นช่อ เรือนยอดเป็นพุ่มทึบ ใบอ่อนและยอดอ่อนมีขนยาวอ่อนนิ่มคล้ายเส้นไหมปกคลุมอยู่ เป็นลักษณะของพันธุ์ไม้ที่มีความเข้มแข็งและอ่อนโยนอยู่ในตัว ลักษณะของต้นสาทรนี้เหมือนเป็นสัญลักษณ์แสดงว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความยั่งยืน มั่นคง มีความแข็งแกร่งทางวิชาการ แต่ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ก็ได้ละทิ้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอันดีงาม และพร้อมจะเป็นร่วมเงาที่ยืนยง เป็นที่พึ่งด้านวิชาการแก่สังคมตลอดไป

สีประจำมหาวิทยาลัยฯ : สีเขียว

สีเขียวเป็นสีวรรณะเย็น ที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความสดชื่นแจ่มใส เป็นสัญลักษณ์แห่งความสงบร่มเย็น ซึ่งหมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มุ่งสร้างบัณฑิตให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม และพร้อมที่จะเป็นสถานศึกษาที่เป็นบ้านอันร่มเย็นให้นักศึกษาได้พักพิง เรียนรู้ และใช้ชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

นักศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2559) สรุปจำนวนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในแต่ละระดับการศึกษาในปี 2559 พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 12,074 คน แยกเป็นนักศึกษาในสายสังคมศาสตร์ 4,351 คน คิดเป็นร้อยละ 36.04 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมด และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ 7,723 คน คิดเป็นร้อยละ 63.96 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมด โดยเป็นนักศึกษาในระดับปริญญาตรี 11,955 คน แยกเป็นนักศึกษาในสายสังคมศาสตร์ 4,276 คน คิดเป็นร้อยละ 35.77 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ 7,679 คน คิดเป็นร้อยละ 64.23 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด และนักศึกษาในระดับปริญญาโท 119 คน แยกเป็นนักศึกษาในสายสังคมศาสตร์ 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.03 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.97 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด

ตารางผนวก 1 จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี 2559

ระดับการศึกษา	จำนวนนักศึกษา		รวม	สัดส่วน
	ชาย	หญิง		
ระดับปริญญาตรี	4,591	7,364	11,955	100.00
สายสังคมศาสตร์	1,057	3,219	4,276	35.77
สายวิทยาศาสตร์	3,534	4,145	7,679	64.23
ระดับปริญญาโท	50	69	119	100.00
สายสังคมศาสตร์	20	55	75	63.03
สายวิทยาศาสตร์	30	14	44	36.97
รวมนักศึกษาทั้งหมด	4,641	7,433	12,074	100.00

ตารางผนวก 2 จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี 2559 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวนนักศึกษา		รวม	สัดส่วน
	ชาย	หญิง		
สายสังคมศาสตร์	1,077	3,274	4,351	36.04
สายวิทยาศาสตร์	3,564	4,159	7,723	63.96

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2559)

บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2559) มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 992 คน จำแนกเป็นบุคลากร สายวิชาการ 597 คน คิดเป็นร้อยละ 60.18 และบุคลากรสายสนับสนุน 395 คน คิดเป็นร้อยละ 39.82 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางผนวก 3 แสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร						รวม
	ข้าราชการพลเรือน	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานเงินรายได้	ลูกจ้างชั่วคราว	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	25	24	-	4	3	-	56
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	46	43	3	20	6	4	122
คณะบริหารธุรกิจ	68	32	1	5	3	8	115
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	86	52	-	3	6	8	155
คณะวิศวกรรมศาสตร์	66	32	-	7	4	9	118
คณะศิลปศาสตร์	82	37	4	6	3	12	144

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร						รวม
	ข้าราชการ พลเรือน	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน เงินรายได้	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	26	10		1	2	1	40
โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ	-	10	-	-	-	6	16
สายสนับสนุน	24	127	7	35	17	16	226
รวม	423	367	15	81	44	62	992

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2559)

โดยพบว่า หน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด คือ หน่วยงานสายสนับสนุน มีจำนวนบุคลากร 226 คน โดยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด รองลงมาคือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวนบุคลากร 155 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 132 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 23 คน คณะศิลปศาสตร์ มีจำนวนบุคลากร 144 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 123 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 21 คน คณะบริหารธุรกิจ มีจำนวนบุคลากร 115 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 102 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 29 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มีจำนวนบุคลากร 122 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 80 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 42 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวนบุคลากร 118 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 86 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 32 คน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีจำนวนบุคลากร 56 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 42 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 14 คน คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีจำนวนบุคลากร 40 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 32 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 8 คน และโครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ มีจำนวนบุคลากร 16 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 9 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 7 คน

ตารางผนวก 4 แสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน

หน่วยงาน	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	รวม (คน)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	42	14	56
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	80	42	122
คณะบริหารธุรกิจ	93	22	131
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	132	23	155
คณะวิศวกรรมศาสตร์	86	32	118
คณะศิลปศาสตร์	123	21	144
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	32	8	40

หน่วยงาน	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	รวม (คน)
โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ	9	7	
หน่วยงานสายสนับสนุน	0	226	226
รวม	597	395	992

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2559)

เมื่อพิจารณาในส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนฯ (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 80.89 รองลงมาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนฯ คิดเป็นร้อยละ 12.89 และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 6.22 ตามลำดับ

ตารางผนวก 5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนฯ (กพ.)	29	12.89
พนักงานมหาวิทยาลัย	182	80.89
พนักงานราชการ	14	6.22
รวม	225	100.00

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2559)

โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.21 รองลงมาคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.85 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.94 ตามลำดับ

ตารางผนวก 6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิและช่วงอายุ

ระดับการศึกษา	ช่วงอายุ (ปี)								รวม	ร้อยละ
	24 ลงมา	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56 ขึ้นไป		
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ปริญญาโท	-	1	14	11	8	3	3	2	42	10.94
ปริญญาตรี	4	61	80	27	10	10	9	11	212	55.21
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	8	4	4	10	25	37	39	130	33.85
รวม	7	70	98	42	28	38	49	52	384	

ระดับการศึกษา	ช่วงอายุ (ปี)								รวม	ร้อยละ
	24 ลงมา	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56 ขึ้นไป		
ร้อยละ	1.82	18.23	25.52	10.94	7.29	9.90	12.76	13.54		100

*ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ จำนวน 11 คน

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2559)

อัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561) มีอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนที่บรรจุใหม่ จำแนกตามประเภทของบุคลากรและระดับการศึกษา ดังตารางผนวก 7

ตารางผนวก 7 อัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประเภทของบุคลากรและระดับการศึกษา

ประเภทบุคลากร	อัตราเงินเดือนบรรจุ				
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ข้าราชการพลเรือนฯ (กพ.)	9,400	11,500	15,000	17,500	21,000
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	18,750	21,880	-
พนักงานราชการ	11,280	13,800	18,000	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	9,400	11,500	15,000	17,500	21,000

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561)

สวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561) จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เช่น เงินสมทบประกันสังคม เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สินเชื่อเพื่อประชาชน (ธนาคารออมสิน) สินเชื่อการเคหะ โครงการบ้านออมสิน - กบข. การกู้เงินโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (ธนาคารอาคารสงเคราะห์) เงินกู้ตามโครงการบ้าน ออส. - กบข. (ธนาคารอาคารสงเคราะห์) สินเชื่อกรุงไทยธนวัฏ (ธนาคารกรุงไทย) สินเชื่อเนกประสงค์ (ธนาคารกรุงไทย) สินเชื่อสวัสดิการบุคลากร และเงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม โดยมีรายละเอียดของบุคลากรที่มีสิทธิในสวัสดิการดังกล่าวแสดงในตารางผนวก 8

ตารางผนวก 8 สวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามประเภทบุคลากร

สวัสดิการ	ข้าราชการ พลเรือนฯ (กพ.)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	พนักงาน ราชการ	พนักงาน เงินรายได้	ลูกจ้าง ชั่วคราว
1. เงินสมทบประกันสังคม	-	✓	✓	✓	✓
2. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	-	✓	-	-	-
3. สินเชื่อเพื่อประชาชน (ธนาคารออมสิน)	✓	✓	✓	✓	✓
4. สินเชื่อการเคหะ	✓	-	-	-	-
5. โครงการบ้านออมสิน – กบข.	✓	-	-	-	-
6. การกู้เงินโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)	✓	✓	✓	-	-
7. เงินกู้ตามโครงการบ้าน ธอส. – กบข. (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)	✓	-	-	-	-
8. สินเชื่อกรุงไทยธนวัฏ (ธนาคารกรุงไทย)	✓	✓	✓	✓	✓
9. สินเชื่ออเนกประสงค์ (ธนาคารกรุงไทย)	✓	✓	✓	-	-
10. สินเชื่อสวัสดิการบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓
11. เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม	✓	✓	✓	✓	✓

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561)

จำนวนบุคลากรที่ลาออก

จากข้อมูลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561) พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557– 2560 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ลาออกไปแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 67 คน โดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 16 คน รองลงมาคือ บุคลากรที่สังกัดคณะบริหารธุรกิจและคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวนหน่วยงานละ 6 คน ตามลำดับ โดยพบว่า ปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ลาออกมากที่สุด จำนวน 19 คน ส่วนปี พ.ศ. 2558 – 2560 พบว่า มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ลาออกปีละ 16 คน

ตารางผนวก 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ที่ลาออกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2560

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ				รวม
	2560	2559	2558	2557	
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	0	0	0	0	0
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	2	1	0	2	5
3. คณะบริหารธุรกิจ	2	1	2	1	6
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	2	1	1	6
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	1	0	1	2
6. คณะศิลปศาสตร์	1	0	1	1	3
7. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	0	0	2	1	3
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	1	0	0	2
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	6	4	3	16
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	1	1	2	5
11. สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	0	0
12. กองกลาง	0	0	2	2	4
- ศูนย์ประชาสัมพันธ์	0	0	0	0	0
13. กองคลัง	0	2	0	2	4
14. กองนโยบายและแผน	1	0	2	1	4
15. กองบริหารงานบุคคล	0	0	0	0	0
16. กองพัฒนานักศึกษา	2	1	1	0	4
- ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม	0	0	0	0	0
17. หน่วยตรวจสอบภายใน	0	0	0	0	0
18. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	0	0	0	0	0

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ				รวม
	2560	2559	2558	2557	
19. สภาคณาจารย์และข้าราชการ	0	0	0	0	0
20. สำนักงานสหกิจศึกษา	1	0	0	2	3
รวมทั้งหมด	16	16	16	19	67

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2561)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2559) เป็นมหาวิทยาลัยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 เป็นสถาบันอุดมศึกษา 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย 4 พื้นที่ ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่บึงพิตรพิมุข จักรวรรดิ
3. วิทยาลัยเพาะช่าง
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่วังไกลกังวล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เปิดสอนใน 11 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์
2. หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
3. หลักสูตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
4. หลักสูตรอุตสาหกรรมบริการโรงแรมและการท่องเที่ยว
5. หลักสูตรบริหารธุรกิจ
6. หลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์
7. วิทยาลัยการเพาะช่าง
8. วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนรัตนโกสินทร์
9. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
10. หลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
11. หลักสูตรศิลปศาสตร์

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งสังคมการประกอบการ (The leading University of Entrepreneurs)

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตด้านศิลปวิทยาที่มีคุณภาพ สามารถก้าวสู่สังคมการประกอบการ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม
3. เป็นศูนย์กลางบริการวิชาการแก่สังคมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนในเขตท้องถิ่น
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย
5. บริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรเข้าสู่องค์กรคุณภาพ
6. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
7. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับนานาชาติ

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งสังคมการประกอบการ (SMART Entrepreneur) โดยมีคำจำกัดความของ "SMART Entrepreneur" ดังนี้

S = Service Minded/Science

M = Morality/Management

A = Artistic/Academic

R = Responsibility

T = Technology/Thainess

Entrepreneur" = ผู้ประกอบการ

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยดวงตราพระราชลัญจกร ประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 อยู่ภายในวงกลมมีรูปดอกบัว 8 กลีบ เหนือวงกลมมีเลข 9 และพระมหาพิชัยมงกุฎครอบใต้วงกลมมีแถบโค้งรองรับ ภายในบรรจุอักษรชื่อ "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์"

1. ดวงตราพระราชลัญจกร เลข 9 และ พระมหาพิชัยมงกุฎ สื่อความหมายถึงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานชื่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เชิญพระราชลัญจกรประจำพระองค์ และพระมหาพิชัยมงกุฎเป็นเครื่องหมายมหาวิทยาลัย

2. รูปดอกบัว 8 กลีบ สื่อความหมายถึง ความสดชื่นเบิกบานที่ก่อให้เกิดปัญญาแผ่จรไปทั่ว

ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย

ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คือ ดอกบัวสวรรค์

สีประจำมหาวิทยาลัย

สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คือ สีแดงเลือดนก เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ราชมราชชนนี เนื่องในศุภดิถี ทรงเจริญพระชนมายุครบ 90 พรรษา

นักศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2559) สรุปจำนวนนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในแต่ละระดับการศึกษาในปี 2559 พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 11,807 คน แยกเป็นนักศึกษา ในสายสังคมศาสตร์ 6,063 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมด และนักศึกษา ในสายวิทยาศาสตร์ 5,744 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมด โดยเป็นนักศึกษาในระดับปริญญาตรี 11,309 คน แยกเป็นนักศึกษาในสายสังคมศาสตร์ 5,601 คน คิดเป็นร้อยละ 49.53 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ 5,708 คน คิดเป็นร้อยละ 50.47 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด นักศึกษาในระดับปริญญาโท 379 คน แยกเป็นนักศึกษาในสายสังคมศาสตร์ 377 คน คิดเป็นร้อยละ 99.47 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด และนักศึกษาในระดับปริญญาเอก 119 คน แยกเป็นนักศึกษา ในสายสังคมศาสตร์ 85 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมด และนักศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57

ตารางผนวก 10 จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ปี 2559

ระดับการศึกษา	รวม	สัดส่วน
ระดับปริญญาตรี	11,309	100.00
สายสังคมศาสตร์	5,601	49.53
สายวิทยาศาสตร์	5,708	50.47
ระดับปริญญาโท	379	100.00
สายสังคมศาสตร์	377	99.47
สายวิทยาศาสตร์	2	0.53
ระดับปริญญาเอก	119	100.00
สายสังคมศาสตร์	85	71.43
สายวิทยาศาสตร์	34	28.57
รวมนักศึกษาทั้งหมด	11,807	100.00

ระดับการศึกษา	รวม	สัดส่วน
สายสังคมศาสตร์	6,063	51.35
สายวิทยาศาสตร์	5,744	48.65

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2559)

บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2559) มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 1,121 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ 563 คน คิดเป็นร้อยละ 50.22 และบุคลากรสายสนับสนุน 558 คน คิดเป็นร้อยละ 49.78 โดยพื้นที่การศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด คือ พื้นที่ศาลายา มีจำนวนบุคลากร 539 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 215 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 324 คน รองลงมาคือ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีจำนวนบุคลากร 228 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 127 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 101 คน พื้นที่บึงพระภูมิ จักรวรรดิ มีจำนวนบุคลากร 182 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 102 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 80 คน และวิทยาเขตเพาะช่าง มีจำนวนบุคลากร 172 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 119 คน และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 53 คน

ตารางผนวก 11 แสดงจำนวนบุคลากรตามประเภทบุคลากร จำแนกตามพื้นที่การศึกษา

ประเภทบุคลากร	พื้นที่				รวม	ร้อยละ
	พื้นที่ศาลายา	พื้นที่บึงพระภูมิ จักรวรรดิ	วิทยาเขตวังไกลกังวล	วิทยาเขตเพาะช่าง		
สายวิชาการ	215	102	127	119	563	50.22
สายสนับสนุน	324	80	101	53	558	49.78
รวม	539	182	228	172	1,121	100

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2559)

โดยพบว่า หน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด คือ หน่วยงานสายสนับสนุน มีจำนวนบุคลากร 390 คน เป็นบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด รองลงมาคือ วิทยาลัยเพาะช่าง มีจำนวนบุคลากร 154 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 103 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 51 คน คณะศิลปศาสตร์ มีจำนวนบุคลากร 149 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 125 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 24 คน คณะบริหารธุรกิจ มีจำนวนบุคลากร 142 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 112 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 30 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวนบุคลากร 116 คน

เป็นบุคลากรสายวิชาการ 96 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 20 คน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ มีจำนวนบุคลากร 76 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 61 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 15 คน คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มีจำนวนบุคลากร 62 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 44 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 18 คน และคณะอุตสาหกรรมการโรงแรม และการท่องเที่ยว มีจำนวนบุคลากร 32 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 22 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 10 คน

เมื่อพิจารณาในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนฯ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 72.62 รองลงมาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 16.00 และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) คิดเป็นร้อยละ 11.38 ตามลำดับ โดยพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.07 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.31 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.31 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.31 ตามลำดับ

ตารางผนวก 12 แสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานสายวิชาการและสายสนับสนุน

หน่วยงาน	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	รวม (คน)
คณะบริหารธุรกิจ	112	30	142
คณะวิศวกรรมศาสตร์	96	20	116
คณะศิลปศาสตร์	125	24	149
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	61	15	76
คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	44	18	62
คณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการท่องเที่ยว	22	10	32
วิทยาลัยเพาะช่าง	103	51	154
หน่วยงานสายสนับสนุน	-	390	390
รวม	563	558	1,121

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2559)

ตารางผนวก 13 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	ร้อยละ
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
ข้าราชการพลเรือนฯ	-	17	19	1	37	11.38
พนักงาน มหาวิทยาลัย	-	215	21	-	236	72.62
พนักงานราชการ	14	38	-	-	52	16.00
รวม	14	270	40	1	325	100.00
ร้อยละ	4.31	83.07	12.31	0.31	100.00	

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2559)

อัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2561) มีอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนที่บรรจุใหม่ จำแนกตามประเภทขอบุคลากรและระดับการศึกษา ดังตารางผนวก 14

ตารางผนวก 14 อัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำแนกตามประเภทบุคลากรและระดับการศึกษา

ประเภทบุคลากร	อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ				
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ข้าราชการ	9,400	11,500	15,000	17,500	21,000
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	19,500	22,750	-
พนักงานราชการ	11,280	13,800	18,000	21,000	25,200
ลูกจ้างชั่วคราว	9,400	11,500	15,000	17,500	21,000

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2561)

สวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2561) จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เช่น เงินช่วยเหลือกรณีประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และประสบภัยพิบัติ เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม เงินช่วยเหลือกรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม เงินค่าพวงหรีดกรณีบุคลากรหรือบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม เงินช่วยเหลือค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทางไปร่วมพิธีศพ เงินตอบ

แทนพนักงานขับรถในการเดินทางไปร่วมพิธีศพ เงินเพิ่มพิเศษตำแหน่งนิติกร ค่าตรวจสุขภาพประจำปี เงินสมทบประกันสังคม และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีรายละเอียดของบุคลากรที่มีสิทธิในสวัสดิการดังกล่าวดังแสดงในตารางผนวก 15



ตารางผนวก 15 สวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร

สวัสดิการ	ข้าราชการ พลเรือนฯ (กพ.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
1. เงินช่วยเหลือกรณีประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และประสบภัยภัยพิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓
2. เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม	✓	✓	✓	✓	✓
3. เงินช่วยเหลือกรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	✓	✓	✓	✓	✓
4. เงินค่าพวงหรีดกรณีบุคลากรหรือบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	✓	✓	✓	✓	✓
5. เงินช่วยเหลือค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทางไปร่วมพิธีศพ	✓	✓	✓	✓	✓
6. เงินตอบแทนพนักงานขับรถในการเดินทางไปร่วมพิธีศพ	✓	✓	✓	✓	✓
7. เงินเพิ่มพิเศษตำแหน่งนิติกร	✓	✓	✓	✓	✓
8. ค่าตรวจสุขภาพประจำปี	-	-	✓	-	-
9. เงินสมทบประกันสังคม	✓	✓	✓	✓	✓
10. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	-	-	✓	-	-

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2561)

จำนวนบุคลากรที่ลาออก

จากข้อมูลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2561) พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – 2560 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลาออกไปแล้วจำนวนทั้งสิ้น 218 คน โดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่สังกัดกองอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และ ภูมิทัศน์ จำนวน 18 คน รองลงมาคือ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 17 คน และคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 15 คน ตามลำดับ โดยพบว่า ปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนบุคลากร สายสนับสนุนลาออกมากที่สุด จำนวน 76 คน รองลงมาคือ ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 61 คน ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 48 คน และ ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 33 คน ตามลำดับ

ตารางผนวก 16 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ ลาออกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2560

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ				รวม
	2560	2559	2558	2557	
1. สำนักงานตรวจสอบภายใน	0	0	1	1	2
2. สำนักงานอธิการบดี	0	1	1	1	3
3. กองกลาง	2	3	3	5	13
4. สำนักงานประชาสัมพันธ์	1	3	1	3	8
5. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	0	1	0	0	1
6. กองคลัง	2	0	7	1	10
7. กองนโยบายและแผน	3	1	2	2	8
8. สำนักงานประกันคุณภาพ	0	1	3	0	4
9. สำนักงานออกแบบสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม	1	0	2	1	4
10. ศูนย์ภาษาและอาเซียนศึกษา	1	0	3	1	5
11. กองบริหารงานบริหารพิเศษ จักรวรรดิ	1	1	3	6	11
12. กองบริหารงานบุคคล	1	2	3	3	9
13. กองกิจการพิเศษ	1	1	2	0	4
14. กองพัฒนาศึกษา	0	0	1	0	1
15. สถาบันศิลปและวัฒนธรรม	1	2	2	0	5
16. กองสหกิจศึกษา	0	0	1	0	1
17. กองอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และภูมิทัศน์	8	3	4	3	18
18. คณะบริหารธุรกิจ	3	5	2	5	15
19. คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	3	7	1	11
20. คณะศิลปศาสตร์	1	3	7	6	17

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ				รวม
	2560	2559	2558	2557	
21. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	0	1	1	2	4
22. คณะอุตสาหกรรมการโรงแรมฯ	1	4	3	1	9
23. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	0	5	2	2	9
24. วิทยาลัยเพาะช่าง	1	1	1	2	5
25. สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	1	2	1	4
26. ศูนย์พัฒนาและบริการวิชาการสู่สังคม	1	0	1	0	2
27. สำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล	1	3	3	6	13
28. สำนักงานการศึกษาทางไกล	0	1	1	1	3
29. สำนักงานวิทยบริการและสารสนเทศ	1	0	5	6	12
30. สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	2	2	1	7
รวมทั้งหมด	33	48	76	61	218

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2561)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2559) อธิบายว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน และจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลานาน จากเดิมที่รวมอยู่กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพ อันประกอบด้วยวิทยาเขตต่างๆ มากกว่า 35 วิทยาเขตทั่วประเทศ และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก สถาบันมาเป็นมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ก็ได้มีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดแยกออกเป็น 9 มหาวิทยาลัย และหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่แยกอิสระออกมา ก็คือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” จนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยวิทยาเขตเดิม 5 แห่ง ที่มีพื้นที่ไม่ห่างไกลกันนัก ได้แก่

1. วิทยาเขตเทเวศร์
2. วิทยาเขตโชติเวช
3. วิทยาเขตพณิชยการพระนคร
4. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

5. วิทยาเขตพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ยึดมั่นในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตมืออาชีพ (A Leading Technology University in Producing Professional Graduates)

(Philosophy)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยสร้างคนสู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สร้างคนดีสู่โลกอาชีพ (RMUTP produces technological specialists with their decencies to serve diverse career.)

ปณิธาน (Determination)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มุ่งมั่น เป็นผู้นำการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงบูรณาการ พัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม สู่มาตรฐานสากล (RMUTP strives to be a leader of vocational studies based on integrated science and technology as well as maintain our competent and virtuous persons.)

ค่านิยมหลัก (Core Value)

ค่านิยมหลักในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คือ คิดอย่างสร้างสรรค์ ทำอย่างมืออาชีพ (Think Creatively Do Professionally)

เอกลักษณ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (RMUTP Uniqueness) เป็นมหาวิทยาลัยแห่งโลกอาชีพ (University for Diverse Careers)

พันธกิจ (Mission)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เพื่อถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ ภาคการผลิตและภาคบริการ บริหารจัดการองค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสร้างและพัฒนาอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสืบสานวัฒนธรรม

ตราประจำมหาวิทยาลัย

ตราประจำมหาวิทยาลัยเป็นตรารูปวงกลมมีรูปดอกบัวบาน 8 กลีบล้อมรอบดอกบัวบาน 8 กลีบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่นเบิกบานที่ก่อให้เกิดปัญญาแผ่ซ่านไปทั่วสารทิศภายใต้ดอกบัวเป็นดวงตราพระราชลัญจกร บรรจุอยู่ อันเป็นสัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของ รัชกาลที่ 9 บทตรารูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบและมีเลข 9 บรรจุอยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตรารูปวงกลมทำเป็นกรอบโค้งรองรับมีชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้ทิพย์ พิมพ์ประจายามทั้งสองข้าง หมายถึงความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล หมายความว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีอันเป็นมงคลแห่งพระราชา”

ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย

ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย คือ บัวฉลองขวัญ หรือ “คิง ออฟ สยาม” เป็นบัวสกุลบัวผัน ที่เกิดความงามได้เพราะความสามารถของคุณชัยพล ธรรมสุวรรณ ที่นำเกสรของไทรเรกเตอร์ จี.ที.มอร์ (Director G.T.Moore) มาผสมกับทองสุก เมื่อปี พ.ศ. 2542 แล้วนำไปปลูกยังดินแดนต่างประเทศจนได้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “คิง ออฟ สยาม” ฉลองขวัญ

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย คือ ต้นอินทนิล เป็นไม้ต้น ผลัดใบสูงประมาณ 5-12 เมตร เป็นไม้ทรงพุ่ม เปลือกต้นสีน้ำตาล ผิวเปลือกต้นแตกเป็นร่องตื้น เป็นไม้ที่ให้ร่มเงา อินทนิลเป็นพรรณไม้ที่ทนต่อสภาพแวดล้อมและเจริญเติบโตในทุกภาคของประเทศไทย มีความหมายถึงความเจริญรุ่งเรืองอายุยืนนาน

นักศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2559) สรุปรายชื่อนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละระดับการศึกษาในปี 2559 พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม

มงคลพระนคร มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 12,647 คน แยกเป็นเพศชาย 5,735 คน และเพศหญิง 6,939 คน โดยเป็นนักศึกษาสายสังคมศาสตร์ 4,966 คน คิดเป็นร้อยละ 39.18 และเป็นนักศึกษาสายวิทยาศาสตร์ 7,708 คน คิดเป็นร้อยละ 60.82 โดยเป็นนักศึกษาในระดับ ปวช. 393 คน แยกเป็นนักศึกษาเพศชาย 298 คน และเพศหญิง 95 คน นักศึกษาในระดับปริญญาตรี ทั้งสิ้น 11,652 คน แยกเป็นนักศึกษาเพศชาย 5,214 คน และเพศหญิง 6,438 คน นักศึกษาระดับปริญญาโท ทั้งสิ้น 601 คน แยกเป็นนักศึกษาเพศชาย 211 คน และนักศึกษาเพศหญิง 390 คน และนักศึกษาระดับปริญญาเอก ทั้งสิ้น 28 คน แยกเป็นนักศึกษาเพศชาย 12 คน และนักศึกษาเพศหญิง 16 คน

ตารางผนวก 17 จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปี 2559

ระดับการศึกษา	จำนวนนักศึกษา		รวม
	ชาย	หญิง	
ปวช.	298	95	393
ระดับปริญญาตรี	5,214	6,438	11,652
ระดับปริญญาโท	211	390	601
ระดับปริญญาเอก	12	16	28
รวม	5,735	6,939	12,674
สายสังคมศาสตร์			4,966
สายวิทยาศาสตร์			7,708

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2559)

บุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 1,250 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ 549 คน คิดเป็นร้อยละ 43.92 และบุคลากรสายสนับสนุน 701 คน คิดเป็นร้อยละ 56.08

ตารางผนวก 18 แสดงจำนวนบุคลากรตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	549	43.92
สายสนับสนุน	701	56.08
รวม	1,250	100

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2559)

เมื่อพิจารณาในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานสายสนับสนุน 333 คน รองลงมาคือ คณะบริหารธุรกิจ 78 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ 67 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ 55 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 31 คน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และคณะศิลปศาสตร์ 29 คน คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน 28 คน คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น 27 คน และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ 24 คน ตามลำดับ

ตารางผนวก 19 แสดงจำนวนบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากรและหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม
	ข้าราชการพลเรือน ^า	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	2	10	-	7	10	29
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	5	15	3	7	25	55
คณะบริหารธุรกิจ	4	21	-	11	42	78
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	16	-	2	10	31
คณะวิศวกรรมศาสตร์	4	16	4	11	32	67
คณะศิลปศาสตร์	1	11	2	3	12	29
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	4	13	-	1	9	27
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	13	1	3	11	28
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	1	11	4	1	7	24
หน่วยงานสายสนับสนุน	49	163	14	8	99	333
รวม	73	289	28	54	257	701

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2559)

และเมื่อพิจารณาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) และพนักงานราชการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมาคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) คิดเป็นร้อยละ 18.72 และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 7.18 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.77 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.15 และระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.08 ตามลำดับ

ตารางผนวก 20 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	ร้อยละ
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
ข้าราชการพลเรือนฯ (กพ.)	4	38	31	-	73	18.72
พนักงานมหาวิทยาลัย	2	217	70	-	289	74.10
พนักงานราชการ	6	21	1	-	28	7.18
รวม	12	276	102	-	390	100.00
ร้อยละ	3.08	70.77	26.15	-	100.00	

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2559)

อัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2561) มีอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนที่บรรจุใหม่ จำแนกตามประเภทขอบุคลากรและระดับการศึกษา ดังตารางผนวก 21

ตารางผนวก 21 อัตราเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนบรรจุใหม่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทบุคลากรและระดับการศึกษา

ประเภทบุคลากร	อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ข้าราชการ	11,500	15,000	17,500
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	18,000	21,000
พนักงานราชการ	-	18,000	21,000
พนักงานเงินรายได้	11,500	15,000	17,500
ลูกจ้างประจำ	8,690	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	11,500	15,000	17,500

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2561)

สวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2561) จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เช่น เงินช่วยเหลือกรณีสมรสตามกฎหมาย เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร เงินช่วยเหลือกรณีประสบอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือกรณีประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และประสบภัยพิบัติ เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม เงินช่วยเหลือกรณีบุคคลในครอบครัว

ถึงแก่กรรม ประกันภัยอุบัติเหตุ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย และเข้ารักษาตัวเป็นผู้ป่วยใน เงินช่วยเหลือบุตรที่กำลังศึกษา สวัสดิการที่เจ็บป่วยและหยุดพักรักษาตัวอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน เงินสมทบประกันสังคม เงินเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เงินเพิ่มพิเศษ และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีรายละเอียดของบุคลากรที่มีสิทธิในสวัสดิการดังกล่าวดังแสดงในตารางผนวก 22



ตารางผนวก 22 สวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร

สวัสดิการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
1. เงินช่วยเหลือกรณีสมรสตามกฎหมาย	✓	✓	✓	✓	✓
2. เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร	✓	✓	✓	✓	✓
3. เงินช่วยเหลือกรณีประสบอุบัติเหตุ	✓	✓	✓	✓	✓
4. เงินช่วยเหลือกรณีประสบอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และประสบภัยพิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓
5. เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม	✓	✓	✓	✓	✓
6. เงินช่วยเหลือกรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม	✓	✓	✓	✓	✓
7. ประกันภัยอุบัติเหตุ	✓	✓	✓	✓	✓
8. ค่าตรวจสุขภาพประจำปี	✓	✓	✓	✓	✓
9. เงินช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย และเข้ารับรักษาตัวเป็นผู้ป่วยใน	✓	✓	✓	✓	✓
10. เงินช่วยเหลือบุตรที่กำลังศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
11. สวัสดิการที่เจ็บป่วยและหยุดพักรักษาตัวอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓
12. สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน	✓	✓	✓	✓	✓
13. เงินสมทบประกันสังคม	-	-	✓	✓	✓
14. เงินเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี	-	-	✓	-	-
15. เงินเพิ่มพิเศษ	✓	-	✓	-	-
16. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	-	-	✓	-	-

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2561)

จำนวนบุคลากรที่ลาออก

จากข้อมูลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2561) พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – 2560 บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ลาออกไปแล้วจำนวนทั้งสิ้น 247 คน โดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่สังกัดคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 35 คน รองลงมาคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 25 คน และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 22 คน ตามลำดับ โดยพบว่า ปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนลาออกมากที่สุด จำนวน 95 คน รองลงมาคือ ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 62 คน ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 49 คน และปี พ.ศ. 2558 จำนวน 41 คน ตามลำดับ

ตารางผนวก 23 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ที่ลาออกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2560

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ				รวม
	2560	2559	2558	2557	
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	2	3	3	2	10
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	7	10	2	2	21
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	9	5	4	22
5. คณะบริหารธุรกิจ	11	12	4	8	35
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	4	6	2	13
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์	7	15	1	2	25
8. คณะศิลปศาสตร์	2	8	1	6	17
9. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	0	1	1	3	5
10. คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ	0	0	1	3	4
11. สถาบันวิจัยและพัฒนา	3	2	2	4	11
12. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1	2	1	6
13. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	0	2	1	3
14. กองกลาง	1	1	2	2	6
15. กองคลัง	8	7	0	2	17
16. กองนโยบายและแผน	4	7	2	0	13
17. กองบริหารงานบุคคล	0	1	2	0	3
18. กองพัฒนานักศึกษา	0	0	2	3	5
19. กองวิเทศสัมพันธ์	2	1	0	0	3
20. กองศิลปวัฒนธรรม	0	2	0	0	2
21. กองสื่อสารองค์กร	4	8	1	0	13

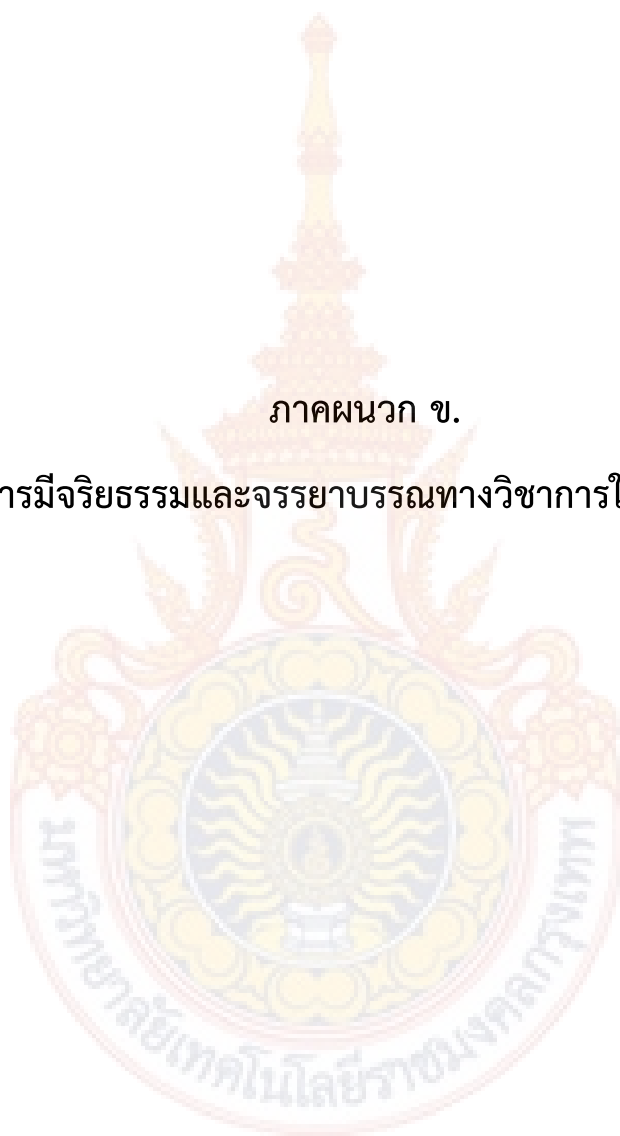
หน่วยงาน	ปีงบประมาณ				รวม
	2560	2559	2558	2557	
22. สำนักงานตรวจสอบภายใน	1	0	1	0	2
23. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	0	1	0	2	3
24. สถานีวิทยุสาธารณะเพื่อการศึกษา	2	1	1	1	5
25. สถาบันภาษา	1	1	0	1	3
26. ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ	0	0	0	0	0
รวมทั้งหมด	62	95	41	49	247

ที่มา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2561)



ภาคผนวก ข.

แบบรับรองการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการทำวิทยานิพนธ์



แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ มีคุณภาพ และมาตรฐานตามหลักวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกคน
ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย

จรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด

1. **นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ** นักวิจัยต้องมีความ
ซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติ และ
อ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และม
ีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

2. **นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำงานวิจัย** ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่
สนับสนุนการวิจัยและต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัย
ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุด และเป็นไปตามกำหนดเวลา
มีความรับผิดชอบไม่ทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

3. **นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย** นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้
ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับ
เรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือ
การสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

4. **นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย** ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต
นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน
สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและมีปฏิธานที่จะอนุรักษ์
ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5. **นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และมีสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย** นักวิจัย
ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยและขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์
ต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่
หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

6. **นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด** โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย
นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ต้องตระหนักว่า อคติส่วนตัว หรือความลำเอียงทางวิชาการ
อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหาย ต่องานวิจัย

7. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกิดความเป็นจริง และไม่ใช้ผลงานวิจัย ไปทางมิชอบ

8. นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น นักวิจัยพึงมีใจกว้าง พร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและเหตุผลทางวิชาการของผู้อื่น และ พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

9. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศ กำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของ สังคมและมวลมนุษยชาติ

ข้าพเจ้า นางสาวสุพาภรณ์ รัตนราช นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 57805141016-0 ซึ่งเป็นผู้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนกลาง” ข้าพเจ้าทราบดีว่าการให้ข้อความ อันเป็นเท็จและการละเมิดหลักจริยธรรมและ จรรยาบรรณนักวิจัยอาจนำมาสู่การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หรือถูกเพิกถอนปริญญา

(ลงชื่อ).....

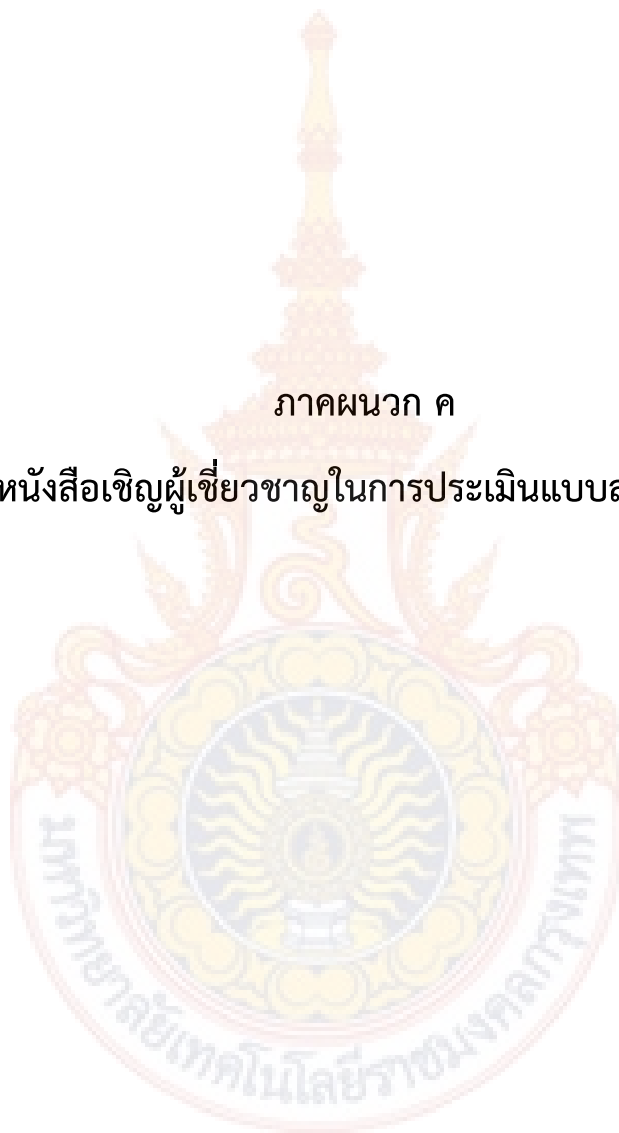
(นางสาวสุพาภรณ์ รัตนราช)

ผู้ทำวิทยานิพนธ์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ ๓๗๓



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๘๗๘ ถนนอาคารสงเคราะห์
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ ๑๐๑๒๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ศิริพงษ์
อาจารย์ประจำภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้วยนางสาวสุพารณ์ รัตนราช รหัสนักศึกษา ๕๗๘๐๕๑๔๑๐๑๖-๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง” โดยมี ดร.หทัยกร พันธุ์งาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวสุพารณ์ รัตนราช โทรศัพท์ ๐๘๙ ๘๒๓ ๕๖๑๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัณฑ์ แก้ว เอี่ยมแล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานคณบดี คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๗ ๔๖๗๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๖ ๘๔๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๗๓๒๙

ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ 1532 วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล พิชญไพบูลย์

ด้วย นางสาวสุพาภรณ์ รัตนราช รหัสนักศึกษา ๕๗๘๐๕๑๔๑๐๑๖-๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง” โดยมี ดร.หทัยกร พันธุ์งาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวสุพาภรณ์ รัตนราช โทรศัพท์ ๐๘๙ ๘๒๓ ๕๖๑๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๗๓๒๙

ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ 1๖3๖ วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์รินทร์

ด้วย นางสาวสุพาภรณ์ รัตนราช รหัสนักศึกษา ๕๗๘๐๕๑๔๑๐๑๖-๐ นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง” โดยมี ดร.หทัยกร พันธุ์งาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวสุพาภรณ์ รัตนราช โทรศัพท์ ๐๘๙ ๘๒๓ ๕๖๑๕

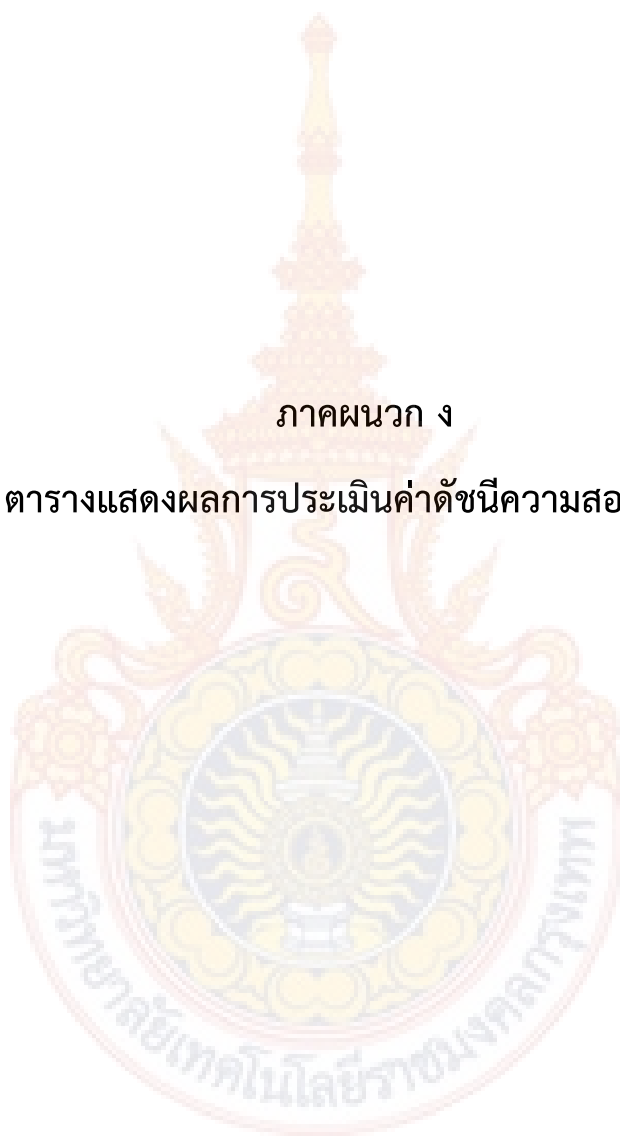
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิ่งแก้ว เอี่ยมฉลัม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ภาคผนวก ง

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการข้อความความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	IOC
1. เพศ	-1	1	1	0.33
2. สถานภาพสมรส	1	1	1	1.00
3. อายุ	0	1	1	0.66
4. ระดับการศึกษา	1	1	1	1.00
5. ตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	1.00
7. ประสบการณ์ในการทำงาน	0	1	1	0.66

ค่า IOC = 0.807

ส่วนที่ 2 ความสุขใจในการทำงานของบุคลากร

รายการข้อความความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	IOC
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)				
1.1 บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานจนทำให้เกิดสังคมการทำงาน	1	1	1	1.00
1.2 บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย	1	1	1	1.00
1.3 บุคลากรในองค์กรมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
1.4 บุคลากรในองค์กรมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร	1	1	1	1.00
2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work)				
2.1 ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน	1	1	1	1.00

รายการข้อความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	IOC
2.2 ท่านรับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1	1	1	1.00
2.3 ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน	1	1	1	1.00
2.4 ท่านมีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
2.5 ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
2.6 ท่านมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน	1	1	1	1.00
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)				
3.1 ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00
3.2 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ	1	1	1	1.00
3.3 ท่านมีอิสระในการทำงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก	1	1	1	1.00
3.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1	1	1	1.00
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)				
4.1 ท่านรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	1	1	1	1.00
4.2 ท่านได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
4.3 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วม	1	1	1	1.00

รายการข้อความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	IOC
4.4 ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับ ผู้ร่วมงาน และได้ใช้ความรู้อย่าง ต่อเนื่อง	1	1	1	1.00

ค่า IOC = 1.000

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

รายการข้อความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	IOC
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
1.1 ท่านรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มี ค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคน อื่น ๆ	1	1	1	1.00
1.2 ท่านเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และ กำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร	1	1	1	1.00
1.3 ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร	1	1	1	1.00
1.4 ท่านมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับ เป้าประสงค์ขององค์กร	1	1	1	1.00
1.5 ท่านตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย	1	1	1	1.00
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร				
2.1 ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเท กำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้กับ องค์กร	1	1	1	1.00
2.2 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจ	1	1	1	1.00
2.3 ท่านเต็มใจที่จะเสียสละบางสิ่งบางอย่าง ของท่านเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กร	1	1	1	1.00

รายการข้อความความเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	IOC
ประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้า				
2.4 ท่านมีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	1	1	1	1.00
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร				
3.1 ท่านต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1.00
3.2 ท่านมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด	0	1	1	0.66
3.3 ท่านมีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	1	1	1	1.00
3.4 ท่านมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	1	1	1	1.00

ค่า IOC = 0.973



ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม





แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง โดยแบ่งแบบสอบถามทั้งหมดออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความสุขใจในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง พิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.3 อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 – 60 ปี

1.4 ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ตำแหน่งงาน

☐ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพ.) ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)

☐ พนักงานราชการ

1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 – 50,000 บาท

☐ มากกว่า 50,000 บาท

1.7 ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ส่วนกลาง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านเลือก

- 5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)					
2.1.1 บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานจนทำให้เกิดสังคมการทำงาน					
2.1.2 บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย					
2.1.3 บุคลากรในองค์กรมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน					
2.1.4 บุคลากรในองค์กรมีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร					
2.1.5 บุคลากรในองค์กรรู้สึกเป็นสุข เนื่องจากรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน					
2.2 ด้านความรักในงาน (Love of the Work)					
2.2.1 ท่านรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน					

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2.2 ท่านรับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
2.2.3 ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน					
2.2.4 ท่านมีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน					
2.2.5 ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงาน					
2.2.6 ท่านมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน					
2.3 ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement)					
2.3.1 ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2.3.2 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ					
2.3.3 ท่านมีอิสระในการทำงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก					
2.3.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
2.3.5 ท่านมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)					
2.4.1 ท่านรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน					

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.4.2 ท่านได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน					
2.4.3 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน					
2.4.4 ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน และได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง					
2.4.5 เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการปฏิบัติงานของท่าน					



ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ส่วนกลาง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านเลือก

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

องค์ประกอบของความสำคัญ	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
3.1.1 ท่านรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ					
3.1.2 ท่านเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร					
3.1.3 ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร					
3.1.4 ท่านมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร					
3.1.5 ท่านตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
3.2.1 ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้กับองค์กร					
3.2.2 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ					

องค์ประกอบของความสำคัญ	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2.3 ท่านเต็มใจที่จะเสียสละบางสิ่งบางอย่างของท่านเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้า					
3.2.4 ท่านมีความพึงพอใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
3.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
3.3.1 ท่านต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์					
3.3.2 ท่านไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะมีความสนใจในด้านต่างๆ จากองค์กรอื่น					
3.3.3 ท่านมีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
3.3.4 ท่านมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป					

ข้อเสนอแนะในด้านความเป็นอยู่ / สวัสดิการ

.....

.....

.....

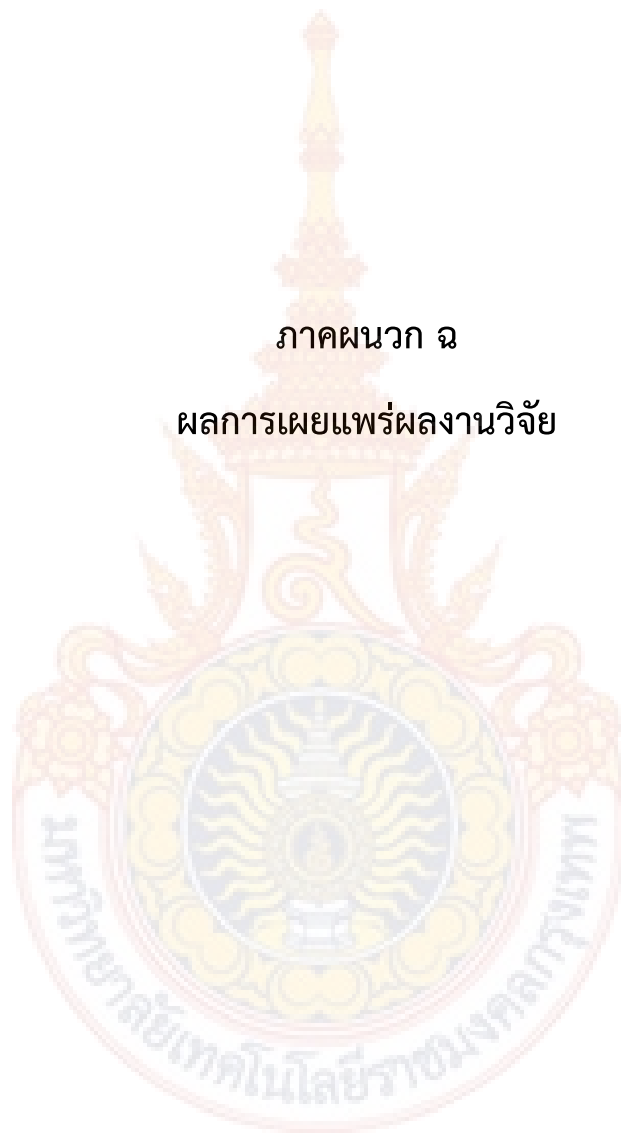
.....

นางสาวสุพาภรณ์ รัตนราช

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ภาคผนวก ฉ

ผลการเผยแพร่ผลงานวิจัย



ที่ อว ๐๖๕๓.๒๖/๐๒๗๕



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๙๖ หมู่ ๓ ถ.พุทธมณฑลสาย ๕ ต.ศาลายา
อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แบบตอบรับบทความให้เข้าร่วมการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓

เรียน คุณสุภาพรณ รัตนราช

ตามที่ท่านได้ส่งบทความ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของบุคลากร สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำเสนอและเข้าร่วมการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ หัวข้อ “การจัดการในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Management in Disruptive Technologies Era)” ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ณ อาคารสิรินธร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่ศาลายา จังหวัดนครปฐม นั้น

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ขอแจ้งให้ท่านทราบว่า บทความของท่านผ่านการพิจารณาให้เข้าเสนอในการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ หัวข้อ “การจัดการในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Management in Disruptive Technologies Era)” อนึ่งท่านสามารถดำเนินการชำระค่าลงทะเบียนได้ตั้งแต่วันที่ จนถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เข้าบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงไทย สาขาศาลายา ชื่อบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (กองทุนวิทยาลัยบัณฑิตนวัตกรรม) เลขที่บัญชี ๕๕๙-๐-๒๗๐๙๔-๓ พร้อมทั้งส่งหลักฐานการชำระเงินค่าลงทะเบียนมาที่ Mdte@mutr.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

แสดงความนับถือ

(ลายเซ็น)

(ผศ.ดร.กอบกุล จันทระโคติกา)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัยนวัตกรรม ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๕๔๑ ๖๐๖๗

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวสุพาภรณ์ รัตนะราช
วันเกิด	14 มกราคม 2523
ภูมิลำเนา	19 หมู่ 3 ตำบลสีซัด อำเภอสหัส จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่ทำงาน	คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เลขานุการ โรงเรียนจรัสพิชากกรอาชีวศึกษา
พ.ศ. 2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เลขานุการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การจัดการสำนักงานสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ
รางวัลดีเด่น	บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่น ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2560

