



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES  
AT FACULTY OF ENGINEERING ,  
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

เพ็ญผกา เกิดแก่น

PENPHAKA KOEDKAEN

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2560



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES

AT FACULTY OF ENGINEERING ,

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

เพ็ญผกา เกิดแก่น

PENPHAKA KOEDKAEN

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2560

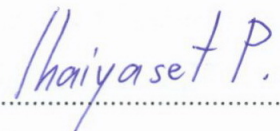
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ชื่อ นามสกุล นางสาวเพ็ญผกา เกิดแก่น  
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชา การจัดการ  
คณะ บริหารธุรกิจ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นำการค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

  
.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ดร.ปริญญา มากลีน)

วันที่ 28 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ นามสกุล	นางสาวเพ็ญผกา เกิดแก่น
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2560

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 154 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

<b>Independent Study Title</b>	Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees At Faculty of Engineering , Rajamangala University Of Technology Phra Nakhon
<b>Author</b>	Miss Penphaka Koedkaen
<b>Degree</b>	Master of Business Administration Program
<b>Field Study</b>	Master's degree of Business Administration Program in Business Management
<b>Academic Year</b>	2017

## ABSTRACT

This independent study aimed to 1) study the level of the work satisfaction and the organization commitment of the employees in the Faculty of engineering, Rajamangala University of technology Phra Nakhon; 2) study the relationship between the work satisfaction and the organization commitment of the employees in the Faculty of engineering, Rajamangala University of technology Phra Nakhon

The samples used in this study were 154 Staffs who worked at The Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The study instrument was the questionnaire used to collect data.

The results showed that 1) the level of the work satisfaction and the organization commitment of the employees was positively at a high level. 2) The relationship between the work satisfaction and the organization commitment of the employees was found to be significant at the .01 level.

Keywords : JOB SATISFACTION , ORGANIZATIONAL COMMITMENT

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ศึกษาในระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาและการอนุเคราะห์ของ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งช่วยตรวจสอบแก้ไขงานการค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร ประธานกรรมการสอบ และ ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์ ที่ได้สละเวลามาเป็นกรรมการในการสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และชี้แนะถึงข้อบกพร่องต่างๆที่ทำให้วิทยุฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ และบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามซึ่งทำให้ได้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ปริญญา มากลิ่น คณบดีคณะบริหารธุรกิจ ดร.ธนธัส ทัพมงคล หัวหน้าโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ช่วยประสานงานและดำเนินการในขั้นตอนที่เกี่ยวข้องจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มากก็น้อย ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีทั้งหมดนี้ให้ บิดา มารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัย หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความยินดียิ่ง

เพ็ญผกา เกิดแก่น

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	9
2.2 ความผูกพันต่อองค์กร	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทของงานวิจัย	30
3.2 กลุ่มประชากร	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.4 วิธีเก็บข้อมูล	32
3.5 วิธีการทางสถิติ	32
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	37
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	46
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho “ρ”	52
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	56
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	61
5.3 ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	70
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	73
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	80



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม	24
4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ตามข้อมูลทั่วไป ของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	35
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม	38
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	39
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	39
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	40
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	41
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	42
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	43

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	44
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้	45
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม	46
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	47
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	48
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	49
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	50

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	51
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ระหว่างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในภาพรวม กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของ บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	52
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ระหว่างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	53
4.19 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ระหว่างความผูกพัน ต่อองค์กรรายด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของ บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	54



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษา เป็นภารกิจและหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามนโยบายที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันการศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรเกิดความคล่องตัว สามารถดำเนินงานภายใต้กฎหมาย กฏระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรได้อย่างครอบคลุม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันสถาบันการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในการสนับสนุนให้มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมถึงผู้บริหารได้แสดงออกถึงการให้ขวัญกำลังใจในรูปแบบต่างๆ มีการ ยกย่องเชิดชูเกียรติจากการปฏิบัติหน้าที่ สนับสนุนให้มีสวัสดิการที่มั่นคง ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในองค์กร และมีความมุ่งมั่นต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจะต้องเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ทั้งการคัดเลือก ดูแล รักษาพัฒนาอย่างเต็มที่ และสร้างความสำเร็จให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไทย ซึ่งต้องปรับตัวพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายชาติ ไทยแลนด์ 4.0 โดยมีบทบาทที่สำคัญคือ การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาคนในชาติ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้และนวัตกรรม ซึ่งนับเป็นงานหลักของมหาวิทยาลัยที่สำคัญต่อการพัฒนา ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลง ปรับตัว ดังกล่าว องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการไปพร้อมๆ กัน ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนาความสามารถ สร้างปัญญา สร้างแนวคิดให้กับเยาวชนที่จะเป็นผู้เข้าสู่ระบบแรงงานภายใต้การมีทักษะที่พร้อมจะขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่

ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา และกระการดำเนินงานขององค์กร หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง พร้อมทุ่มเท ทำงานหนัก เสียสละเพื่อองค์กร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ย่อมส่งผลให้การพัฒนาและ

การดำเนินงานขององค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนดไว้ ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่พอใจ ผลตอบแทนที่ได้รับ สภาพสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานไม่ดี ผู้บังคับบัญชาขาดภาวะผู้นำ รู้สึกว่าตนเองด้อยค่า ไม่มีความสำคัญในองค์กร หรือรู้สึกว่าองค์กรไม่สามารถเป็นที่พึ่งพาได้ สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนกำลังใจส่งผลต่อความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไปจนถึงการขาดงาน การลาออกจางาน อันจะเป็นปัญหาต่อพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นสถาบันการศึกษาที่ได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 จากเดิมที่รวมอยู่กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลายาวนาน ระยะเวลาตั้งแต่เป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล รวมถึงระยะเวลาที่ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครนับเป็นเวลาถึง 59 ปี ซึ่งในยุคที่มีการแข่งขันสูง และปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ เพราะไม่ว่าองค์กรจะเล็กหรือใหญ่ ทุกองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมทั้งสิ้น ซึ่งแนวทางการปฏิบัติด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะการแบ่งแยกชนชั้น ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรพึ่งเราได้ และช่วยให้สมาชิกในองค์กรอยู่รวมกันอย่างอบอุ่นและมีความสุข และรู้สึกมีความผูกพันภายในองค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น งานวิจัยนี้จึงศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน และเพื่อเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการวางแผนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

### 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้งหมด จำนวน 154 คน (ที่มา : งานบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ เดือนมิถุนายน 2560) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ

#### ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- สถานภาพสมรส
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
- วุฒิการศึกษา
- รายได้ต่อเดือน

- อายุ
- อายุการทำงาน

## 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ
- การพัฒนาความรู้ความสามารถ
- สภาพแวดล้อมที่ทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
- ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

## ตัวแปรตาม

### 1. ความผูกพันต่อองค์กร

- ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
- ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ความเสียสละเพื่อองค์กร

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้แนวทางสำหรับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่จะนำไปสู่การปรับใช้กลยุทธ์เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

## 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุ และอายุการทำงาน ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การพัฒนาความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ** หมายถึง ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย สวัสดิการในคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้

**การพัฒนาความรู้ความสามารถ** หมายถึง บุคลากรเคยได้รับการอบรมตรงกับสายงาน ที่ได้รับมอบหมาย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

**สภาพแวดล้อมที่ทำงาน** หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ในการปฏิบัติท่านสามารถร่วมงานและประสานงานหน่วยงานอื่นได้ดี (ในระบบการสื่อสาร) พอใจกับสภาพการทำงานบรรยากาศของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในปัจจุบัน

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาลต่อการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาค

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ในปัจจุบันบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสุขที่ได้ออกมาทำงานกับเพื่อนร่วมงานในแผนก ในปัจจุบันท่านมีความสุขที่ได้ออกมาทำงานกับเพื่อนร่วมงานนอกแผนก ในการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี



**ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นผู้ชี้แนะเพื่อให้ท่านทำงานบรรลุผล ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเองเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจและศรัทธา

**ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร** หมายถึง โดยรวมบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสามารถในการทำงาน หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยปราศจากอคติเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

**ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้** หมายถึง เมื่อบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประสบปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับการช่วยเหลือโดยไม่ปล่อยให้แก้ปัญหาลำพัง คิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค้ำกับความอุตสาหะที่ท่านอุทิศ

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความเสียสละเพื่อคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร** หมายถึง บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถทำงานนอกเหนือจากที่รับผิดชอบ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมาย จะทำงานในเวลางานเท่านั้นถึงแม้งานที่บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้รับมอบหมายมาจะยังไม่แล้วเสร็จ

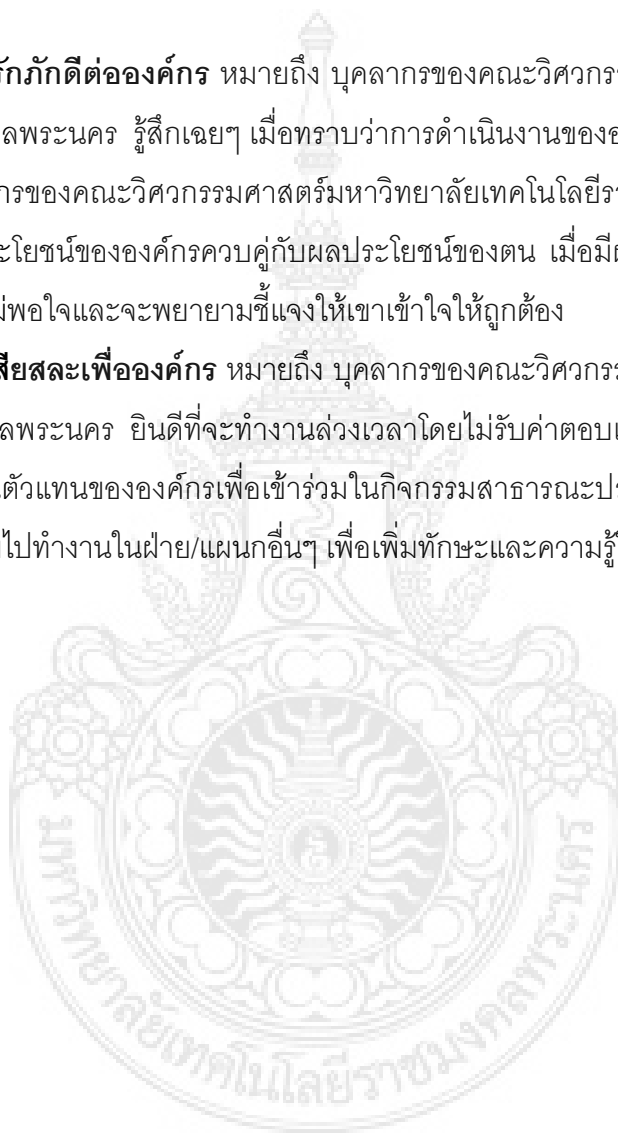
**ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร** หมายถึง การที่บุคลากรคิดว่าตนเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่ส่วนในความสำเร็จและพัฒนาองค์กร ท่านไม่เคยลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนร่วมกิจกรรมสาธารณะ แม้ว่าองค์กรของจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ไม่เกี่ยวกับตัวเองท่าน องค์กรที่ท่านอยู่เป็นองค์กรที่น่า

ภูมิใจและมั่นคง ทำให้ท่านมีความสุข

**ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร** หมายถึง แม้ท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่กับหน่วยงานอื่นและรายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน

**ความจงรักภักดีต่อองค์กร** หมายถึง บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รู้สึกเฉยๆ เมื่อทราบว่าการทำงานขององค์กร ไม่เรียบร้อยและมีอุปสรรค บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครคิดว่าควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรควบคู่กับผลประโยชน์ของตน เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง

**ความเสียสละเพื่อองค์กร** หมายถึง บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่รับค่าตอบแทน รู้สึกเต็มใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนกอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่



## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจนนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิด ดังนี้



ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน (2551)

ที่มา : ไสมยสิทธิ์ มูลทองทิพย์ (2557)

ธีรภัทร ขัติยะหล้า (2555)

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

#### 2.1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### 2.2. ความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคล ที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่เขาทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นในงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อ งานที่เขา รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ให้ความหมายไว้ว่า ความพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน

ธร สุนทรายุทธ (2553) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกรวม ๆ ของบุคคลต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ได้รับผลตอบแทนเกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 ) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานที่สำคัญ ความพึงพอใจเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

เฟรนช์ (French. 1994) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 2005) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงานระดับความพึงพอใจมีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคลลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีผลทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ (Feldman & Arnold ,1983 : อ้างถึงใน ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2550)

จากการทบทวนนิยามความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในทางบวก แต่ถ้าไม่ประทับใจ จะได้รับการตอบสนองในทิศทางตรงกันข้าม

### 2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารงานควรให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบเป้าหมาย นโยบาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนและพัฒนา ได้รับการยอมรับและมีความเป็นกันเอง สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่าบุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้นเมื่อมีความพอใจในองค์กรของตนแล้วก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรของตนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สมบุญ วรรณนภาพ (2550) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจว่าเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของบุคลากร ดังนี้

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. เห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนตัว
3. ความตั้งใจ เอาใจใส่ และรู้จักรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ความรู้สึกห่วงกังวลต่อผลที่จะเกิดจากการหยุดงานของตน คือไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น
5. ความพร้อมที่จะรับอาสาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม
6. ความพร้อมเพียงในการหมั่นปรึกษาหารือเกี่ยวกับเตรียมงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่าเมื่อบุคคลเข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามในขั้นแรกบุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรับทราบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานซึ่งความผูกพันอาจจะเป็นไปได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกที่ต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างกันบุคคลได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรโดยการปฏิบัติงานฝ่ายองค์กรก็ได้กระตุ้นด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำประโยชน์ของบุคคลลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดดุลยภาพ ในองค์กรและหากดุลยภาพในองค์กรเสียไปองค์กรจำเป็นที่จะต้องสรรหาสิ่งกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์กรต่ำเนื่องมาจากเห็นว่าองค์กรให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป เมื่อเป็น

เช่นนี้ลักษณะของการหาสิ่งที่มากระตุ้น ทั้งหมดนั้นก็คือการจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจให้คนทำงานในรูปแบบต่าง ๆ นั้นเอง

มหาวิทยาลัยแคมบริดจ์ (Cambridge University. 1995) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะแสดงความรู้สึกพอใจเมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการหรือเมื่อรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการบริหารการศึกษา

### 2.1.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2551) เชื่อว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ และได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่โดยสรุปได้ดังนี้

ความรู้จากทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (E - Existence) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย สิ่งของเครื่องใช้ อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือในองค์กรก็เป็นค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี และสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R - Relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการในเชิงมนุษย์สัมพันธ์

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G - Growth) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและความเติบโตก้าวหน้าของบุคคล ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถในองค์กรก็เป็นความต้องการความรับผิดชอบเพิ่ม การทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการมีโอกาสสัมผัสงานใหม่หลายด้านมากขึ้น

ทฤษฎี ERG มีสมมติฐานที่สำคัญ 3 ประการ ที่มีส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือ

- 1) หากความต้องการระดับใดระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หากเงินเดือนน้อย ความต้องการด้านนี้จะสูง เป็นต้น

2) หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าการได้รับการตอบสนอง จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากยิ่งขึ้น

3) หากความต้องการประเภทที่อยู่สูง มีอุปสรรคติดขัด ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ก็จะหันมาสนใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์นั้น ความพึงพอใจของบุคคลที่มีความพึงพอใจในความต้องการระดับต่าง ๆ จะนำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ และในองค์การหากบุคคลมีความต้องการและไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ประสบความสำเร็จ เพราะบุคคลในองค์การจะทำงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมาย และคิดว่าตนไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวว่าไว้ว่าทฤษฎีปัจจัยคู่ หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นการศึกษาการวิจัย โดยใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกร มากกว่า 200 คน บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ พบว่า ได้คำตอบคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นคนละกลุ่ม โดยเชื่อว่า คนมีความสัมพันธ์กับงาน และทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน จากการศึกษพบว่า

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานสูงมาจากปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ

ส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ใช่ในงาน แต่เป็นเงื่อนไข สภาพแวดล้อมภายนอกของงาน เช่นการบังคับบัญชา ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ถ้าได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากผู้ใต้บังคับบัญชา เฮิร์ซเบิร์กจึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงานสรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี



ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองของความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกทางอื่นที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กเป็นการศึกษาความต้องการของบุคคล ในองค์กรหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่อง 2 แนวทาง คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์กเน้นให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทายเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จากการศึกษาทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดได้จากหลายปัจจัย แต่ปัจจัยที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ แนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เพราะกล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม ในการศึกษาครั้งนี้

## 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทให้องค์กร มีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและใจให้องค์กร (จิราวัฒน์ ศรีเจริญ, 2556)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและองค์กร ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีความผูกพันสูงความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายไปด้วยดี (กัญยชกร ชัยนภัสภมร, 2555)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้เวลา สติปัญญา และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ยิ่งอยู่นานเท่าไรความผูกพันย่อมนานมากขึ้นเท่านั้น (ชัลวานา ฮะซานี, 2555)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ในแง่ดีของสมาชิกในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพราะสมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ไม่ลาออกไปที่อื่น ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สายธาร ทองอร่าม, 2555)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในด้านความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรทุ่มเท เสียสละในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สมพร ศิลป์สุวรรณ, 2555)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการพยายามทำงานเพื่อให้สำเร็จ มีความจงรักภักดี และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นห่วงความอยู่รอดขององค์กร (ชนิดา เล็บครุฑ, 2555)

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีและภูมิใจในองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

## 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรทุก ๆ องค์กรไม่ควรละเลยและควรสนใจที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากบุคลากรทุกคนมีความผูกพัน มีความจงรักภักดี จะอยู่กับองค์กรได้นาน และในขณะเดียวกันองค์กรก็สามารถตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้แล้ว ในที่สุดองค์กรก็จะบรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2551) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นเพราะเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเต็มใจในการพยายามทำเพื่อองค์กร

ชาญวุฒิ บุญชม(2553) ให้ความสำคัญ ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

วรรณมา บันเทิง (2551) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรคือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีจะทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมากจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงาน ที่รับผิดชอบ สามารถที่จะพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ไสยมยสิรี มูลทองทิพย์ (2557) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎี Allen & Meyer เป็น 3 แนว คือ

1.แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไป อย่างถ่วงถ่วงแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Side Bet) ของ เบคเคอร์ (Becker) ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้ง 3 ต่างกันตรงที่ว่า

แนวคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

แนวคิดที่สองมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป

แนวคิดที่สามมองว่า คนผูกพันต่อองค์กร เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่ หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม

ธีรภัทร ขัติยะหล้า (2555) กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ Steers and Porter กล่าวไว้มี 4 ด้าน คือ

#### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมาก ความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจจะมีมากกว่าคนที่อายุน้อย อายุมากความผูกพันต่อองค์กรก็จะยิ่งสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยความหวัง ที่จะได้รับ ค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำเนื่องจากมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงงานใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรจะสูง เนื่องจากได้อุทิศกาย สติปัญญา สัมผัสประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งทำงานก็ยิ่งมีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพการสมรส บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กร มากกว่าคนโสด เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ถ้ามีภาระในการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขตในงานจึงจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและแยกเป็นชิ้นงานได้ โดยสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นได้ชัดเจน

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดอิสระเสรี สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง หาวิธีที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ โดยไม่มีการควบคุม ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆ เต็มใจและทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ สถิติปัญญา ในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยี จะทำให้มีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะ และความรู้ใหม่ๆ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร เป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติโดยผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบอำนาจการบริหารที่ตรงกับความความสามารถ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลและได้ผลกำไร เพราะผลกำไรคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคนในองค์กร

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรขนาดใหญ่จะเกิดความผูกพันในระดับสูง เพราะเนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากขึ้น และผลประโยชน์ที่ได้รับสูงขึ้น

#### 4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม จากองค์กร จากการที่เราได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างทุ่มเทและสุดความสามารถ

4.2 ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือ ได้วางใจว่าองค์กรมั่นใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร และรู้สึกว่าองค์กรพึ่งพาได้จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดได้จากหลายปัจจัย แต่แนวคิดทฤษฎีของ Steers and Porter กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**โฆสิต ไหวจลาด (2555)** ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน กรณีศึกษา บริษัทโตเกียว คอยล์ เอ็นจิเนียร์ (ประเทศไทย) จำกัด วิธีการดำเนินการวิจัย ใช้วิธี การวิจัยเชิงสำรวจที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากคือ ด้านการได้รับความสำเร็จ รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ และมีความพึงพอใจในระดับน้อยคือด้านความก้าวหน้าตามลำดับ

**พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556)** ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด วิธีการดำเนินการวิจัย ใช้วิธี ใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาด้านความมั่นคงในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ และ ความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันส่วนพนักงานที่มีอายุตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553)** ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร ยะลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ผลการวิจัยสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันต่อองค์กร 2. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และ 3. ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลนคร ยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้พัฒนาความรู้ความสามารถเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

**วรรณิภา นิลวรรณ (2555)** ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิธีการดำเนินการวิจัย ใช้วิธี การคำนวณตัวอย่างประชากร จากสูตร Taro Yamane ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 114 คน จากจำนวน 160 คน โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ผลการศึกษาพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีระดับมาก เพราะมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ และมีความตั้งใจที่จะทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุงาน ด้านความรู้สึก พบว่า มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความยินดี ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีความยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา และตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่แม้งานจะมีอุปสรรค

**สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557)** ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) วิธีการดำเนินการวิจัย ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างประชากรจากสูตร Taro Yamane ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 164 คน จากจำนวน 278 คน โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน) ทุกส่วนงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่า มีความจงรักภักดีและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิดจะรู้สึกไม่พอใจและจะต้องพยายามชี้แจงให้เข้าใจให้ถูก และมีความเสียสละต่อการทำงานขององค์กร

**ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557)** ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร วิธีการดำเนินการวิจัย ใช้วิธี การสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง จำนวน 410 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นที่ผู้จัดการสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านจุดมุ่งหมายขององค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นที่บริษัทที่ทำงานน่าอยู่ และรู้สึกภูมิใจที่จะบอกว่าเป็นพนักงานในบริษัทนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าอยู่ในระดับที่เหมาะสม ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ด้านค่าตอบแทนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าควรต้องมีการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และควรที่จะได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทุ่มเทให้บริษัท

จากการสรุปแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนากรอบได้สังเคราะห์มาจากงานวิจัยของ โสษิต ไหวฉลาด (2555) จะได้กรอบแนวคิดด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

พรภัทร รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) จะได้กรอบแนวคิดด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการปกครอง ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

ประมินทร์ เนาวภาณุจณ์ (2553) จะได้กรอบแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรดังนี้คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

วรรณิภา นิลวรรณ (2555) จะได้กรอบแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรดังนี้คือ ความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณ มีการปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) จะได้กรอบแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรดังนี้คือ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเสียสละในการทำงานเพื่อองค์กร

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557) จะได้กรอบแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรดังนี้คือ ความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้

ตาราง 2.1 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
โสมชาติ ไหวฉลาด (2555)	การวิจัย เชิงสำรวจ	พนักงานเขตนิคม อุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน กรณีศึกษา บริษัทโตเกียว คอยล์ เอ็นจิเนียร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 274 ราย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลักษณะงาน</li> <li>- ความรับผิดชอบ</li> <li>- สภาพการทำงาน</li> <li>- ความก้าวหน้า</li> <li>- สวัสดิการ</li> <li>- การได้รับความสำเร็จ</li> <li>- ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน</li> <li>- นโยบายการบริหาร</li> <li>- การบังคับบัญชา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ค่าความถี่</li> <li>ค่าร้อยละ</li> <li>ค่าเฉลี่ยส่วน</li> <li>เบี่ยงเบน</li> <li>มาตรฐาน</li> </ul>	<p>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่าความพึงพอใจในด้านการได้รับ ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก รองมาคือด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการ ทำงาน ด้านการบังคับบัญชา</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
พรภัทร์ รุ่งมงคล ทรัพย์ (2556)	วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)	พนักงานบริษัทเอบีบี จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 195 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านลักษณะงาน</li> <li>- ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา</li> <li>- ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ</li> <li>- ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน</li> <li>- ด้านความมั่นคง ในงาน</li> <li>- ด้านนโยบายและ การปกครองบังคับ บัญชา</li> </ul>	<p>ใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยระบบ คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน T-test และ F-test (One way ANOVA)</p>	<p>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่าความ พึงพอใจในด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วน ความพึงพอใจในด้านค่าจ้าง และ สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553)	การวิจัย เชิงปริมาณ	พนักงานเทศบาล นครยะลา จำนวน 140 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อายุ</li> <li>- ความมีอิสระในการทำงาน</li> <li>- ความก้าวหน้าและ ความสำเร็จในการทำงาน</li> <li>- การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการ ทำงาน</li> <li>- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>- การได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ</li> <li>- เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ</li> <li>- สภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>- ความมั่นคงต่อการทำงานใน องค์กร</li> <li>- ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร</li> </ul>	<p>ใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยระบบ คอมพิวเตอร์โดย ใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทาง สถิติ SPSS เพื่อ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน</p>	<p>ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเทศบาลนครยะลา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความผูกพันต่อองค์กร</li> <li>2. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน</li> <li>3. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง</li> </ol>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
วรรณิภา นิลวรรณ (2555)	การวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research)	ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในวิทยาลัย อาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จำนวน 114 คน	ด้านการอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน	แบบสอบถาม ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานีพบว่า ความภาคภูมิใจที่มีส่วนใน การทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียงและ เป็นที่รู้จักมีระดับมาก
สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557)	การวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research)	เจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จำนวน 278 คน	-ความเห็นต่อ ลักษณะงาน -ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แบบสอบถาม ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน ผลการศึกษาพบว่าความ จงรักภักดีและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภท ของงานวิจัย	ประชากร ที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557)	การวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research)	พนักงานบริษัท โทรคมนาคมและ เทคโนโลยี สารสนเทศแห่งหนึ่ง จำนวน 410 คน	- ด้านภาวะผู้นำ - ด้านจุดมุ่งหมายของ องค์กร - ด้านลักษณะงาน - ด้านค่าตอบแทน โดยรวม	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ แห่งหนึ่งพบว่าบริษัทที่ทำงานน่ายุ และรู้สึก ภูมิใจที่จะบอกว่าเป็นพนักงานในบริษัทนี้ อยู่ในระดับสูง

สรุป จากการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คือ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ
- การพัฒนาความรู้ความสามารถ
- สภาพแวดล้อมที่ทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
- ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงได้

2. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
- ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ความเสียสละเพื่อองค์กร



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### 3.1 ประเภทของงานวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาระดับการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.2 กลุ่มประชากร

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (1 ตุลาคม 2559 – 30 กันยายน 2560) จำนวนทั้งหมด 154 คน แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการและวิจัย ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายกิจการนักศึกษา

#### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามแบบปลายปิด โดยมีโครงสร้างคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 21 ข้อ ได้แก่

- |  |                        |
|--|------------------------|
| 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ               | มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ |
| 2) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ           | มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ |
| 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน                 | มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา       | มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ |
| 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน        | มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ |
| 6) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา          | มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 7) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร | มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ |
| 8) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้    | มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ ได้แก่

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร       | มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 2) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร       | มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ |
| 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร | มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ |
| 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร                        | มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |
| 5) ความเสียสละเพื่อองค์กร                         | มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

### 3.4 วิธีเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยกำหนดช่วงระยะเวลาในการแจกแบบสอบถามจากบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทุกคน รวมทั้งสิ้น 154 คน โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ โดยเริ่มเดือนกันยายน 2560 ช่วงเช้าตั้งแต่เวลา 06.30 – 08.30 น. ช่วงเวลากลางวัน 12.00 – 13.00 น. และช่วงเย็นตั้งแต่เวลา 16.30 – 18.00 น.

รายละเอียดขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังต่อไปนี้

- 1) ขอความร่วมมือและแจกแบบสอบถามให้กับ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยผู้ทำวิจัยทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
- 2) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับกลับคืน

### 3.5 วิธีการทางสถิติ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยนำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ ไปลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (กาลยา วาณิชย์บัญชา, 2545) และวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ยความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentang)

2. การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และกำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายของ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ผู้วิจัยได้เทียบเกณฑ์การให้คะแนนโดยประเมินตามวิธีของลิเคิร์ต(Likert Scale) (ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2552: 77)

3. พารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.1 พารามิเตอร์ที่ใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2552: 77)

4.50-5.00 หมายถึงมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 พารามิเตอร์ที่ใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho " $\rho$ " กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแปลผลของระดับความสัมพันธ์ โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G.J. (1998))

ช่วงความสัมพันธ์ (Size of Correlation)	การแปลความหมาย (Interpretation)
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยทำการวิจัยกลุ่มประชากรทั้งหมด ที่เป็นบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร จำนวน 154 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 154 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยนำเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุ และอายุการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho " $\rho$ "

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
$\sigma$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$\rho$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho

- \* แทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
 \*\* แทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
 N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุ และอายุการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) นำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	จำนวน N = 154	ร้อยละ (100.00)	อันดับ
1. เพศ			
ชาย	118	76.6	1
หญิง	36	23.4	2
2. สถานภาพสมรส			
โสด	23	14.9	2
สมรส	120	77.9	1
หม้าย/แยกกันอยู่	11	7.2	3
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ			
อาจารย์	85	55.2	1
พนักงานราชการ	4	2.6	4
พนักงานมหาวิทยาลัย	56	36.4	2
ลูกจ้างประจำ	9	5.8	3

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	จำนวน N = 154	ร้อยละ (100.00)	อันดับ
4. วุฒิการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	5.8	3
ปริญญาตรี	56	36.4	2
สูงกว่าปริญญาตรี	89	57.8	1
5. รายได้ต่อเดือน			
15,000 – 20,000 บาท	11	7.1	2
20,001 ขึ้นไป	143	92.9	1
6. อายุ			
20 – 40 ปี	69	44.8	2
41 ปีขึ้นไป	85	55.2	1
7. อายุการทำงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	2	1.3	3
5 – 10 ปี	70	45.5	2
11 ปีขึ้นไป	82	53.2	1

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 154 คนแสดง จำแนกจำนวนและค่าร้อยละ โดยแยกวิเคราะห์ตาม เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุ และอายุการทำงาน ดังนี้

1. เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 และเป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ตามลำดับ

2. สถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และ สถานภาพหม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อาจารย์ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาเป็นตำแหน่งงานที่ปฏิบัติระดับพนักงาน มหาวิทยาลัยจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาอีกเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติระดับ ลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และสุดท้ายเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติระดับพนักงาน ราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

4. วุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่พบว่าวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาพบว่าวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และระดับสุดท้ายต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

5. รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่พบว่ามียาได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 รองลงมาพบว่ามียาได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

6. อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่พบว่าอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิด เป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาพบว่าอายุ 20 – 40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 และระดับ สุดท้าย

พบว่าอายุต่ำกว่า 20 ปี ไม่มีผู้กรอกแบบประเมินเลย ตามลำดับ

7. อายุการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาพบว่าอายุการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.5 และอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้



การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4.2 – 4.10

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	4.15	0.55	ระดับมาก	3
2.การพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.28	0.62	ระดับมาก	1
3.สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	4.21	0.36	ระดับมาก	2
4.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.95	0.32	ระดับมาก	7
5.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.81	ระดับมาก	4
6.ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.72	0.91	ระดับมาก	6
7.ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.96	0.69	ระดับมาก	5
8.ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้	3.70	0.39	ระดับมาก	8
รวม	4.00	0.28	ระดับมาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$  ,  $\sigma = 0.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก( $\mu = 4.28$  ,  $\sigma = 0.62$ ) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.21$  ,  $\sigma = 0.36$ ) เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมาก( $\mu = 4.15$  ,  $\sigma = 0.55$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก( $\mu = 4.05$  ,  $\sigma = 0.81$ ) ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก( $\mu = 3.96$  ,  $\sigma = 0.69$ ) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.72$  ,  $\sigma = 0.91$ ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก( $\mu = 3.95$  ,  $\sigma = 0.32$ ) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ อยู่ในระดับมาก( $\mu = 3.70$  ,  $\sigma = 0.39$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ

เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.12	0.74	ระดับมาก	2
2.สวัสดิการในคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ได้รับ สามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้	4.17	0.84	ระดับมาก	1
รวม	4.15	0.55	ระดับมาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.15$  ,  $\sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า สวัสดิการในคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้ อยู่ในระดับมาก( $\mu = 4.17$  ,  $\sigma = 0.84$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก( $\mu = 4.12$  ,  $\sigma = 0.74$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

การพัฒนาความรู้ความสามารถ	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.ท่านเคยได้รับการอบรมตรงกับสายงานที่ท่านรับมอบหมาย	4.29	0.75	ระดับมาก	1
2.คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม	4.27	0.89	ระดับมาก	2
รวม	4.28	0.62	ระดับมาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.28$  ,  $\sigma = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ท่านเคยได้รับการอบรมตรงกับสายงานที่ท่านรับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.29$  ,  $\sigma = 0.75$ ) รองลงมาคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีแผนพัฒนาบุคคลกรที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.27$  ,  $\sigma = 0.62$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานมีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.77	0.74	ระดับมาก	3
2.ในการปฏิบัติท่านสามารถร่วมงานและประสานงานหน่วยงานอื่นได้ดี(ในระบบสื่อสาร)	4.21	0.67	ระดับมาก	2
3.ท่านพอใจกับสภาพการทำงานบรรยากาศของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในปัจจุบัน	4.64	0.48	ระดับมาก	1
รวม	4.21	0.36	ระดับมาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.21$  ,  $\sigma = 0.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ท่านพอใจกับสภาพการทำงานบรรยากาศของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.64$  ,  $\sigma = 0.48$ ) รองลงมาคือ ในการปฏิบัติท่านสามารถร่วมงาน และประสานงานหน่วยงานอื่นได้ดี (ในระบบสื่อสาร) อยู่ในระดับมาก( $\mu = 4.21$  ,  $\sigma = 0.67$ ) อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานมีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก( $\mu = 3.77$  ,  $\sigma = 0.74$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	4.33	0.62	ระดับมาก	1
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.94	0.68	ระดับมาก	2
3. ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาลต่อทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.04	0.25	ระดับมาก	3
รวม	3.77	0.32	ระดับมาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.77$ ,  $\sigma = 0.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.62$ ) รองลงมาคือท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.94$ ,  $\sigma = 0.68$ ) และผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาลต่อทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.25$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.ในปัจจุบันท่านมีความสุข ที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ในแผนก	3.96	0.77	ระดับมาก	3
2.ในปัจจุบันท่านมีความสุข ที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน นอกแผนก	4.13	0.81	ระดับมาก	1
3.ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความ ร่วมมือและประสานงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.08	0.96	ระดับมาก	2
รวม	4.06	0.81	ระดับมาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$  ,  $\sigma = 0.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ในปัจจุบันท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานนอกแผนก อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.13$  ,  $\sigma = 0.81$ ) รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.08$  ,  $\sigma = 0.92$ ) ในปัจจุบันท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในแผนก อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$  ,  $\sigma = 0.77$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้แนะนำ เพื่อให้ท่านทำงานบรรลุผล	3.53	1.24	ระดับมาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับ ชอบ ต่อหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี	3.69	0.69	ระดับมาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ น่าเชื่อถือและไว้วางใจและศรัทธา	3.92	0.97	ระดับมาก	1
รวม	3.72	0.91	ระดับมาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.72$  ,  $\sigma = 0.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจและศรัทธา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.92$  ,  $\sigma = 0.97$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับชอบต่อหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.69$  ,  $\sigma = 0.69$ ) ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้แนะนำเพื่อให้ท่านทำงานบรรลุผลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.53$  ,  $\sigma = 1.24$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1. โดยรวมท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.37	0.83	ระดับมาก	1
2. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านโดยปราศจากอคติเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.55	0.74	ระดับมาก	2
รวม	3.96	0.69	ระดับมาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$  ,  $\sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.37$  ,  $\sigma = 0.83$ ) รองลงมาคือ หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านโดยปราศจากอคติเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.55$  ,  $\sigma = 0.74$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับการช่วยเหลือโดยไม่ปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาโดยลำพัง	4.14	0.45	ระดับมาก	1
2.ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอุตสาหกรรมที่ท่านอุทิศ	3.26	0.52	ระดับมาก	2
รวม	3.70	0.39	ระดับมาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมองค์กรเป็นที่พึงได้ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$ ,  $\sigma = 0.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับการช่วยเหลือโดยไม่ปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาโดยลำพัง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 0.45$ ) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอุตสาหกรรมที่ท่านอุทิศ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.26$ ,  $\sigma = 0.52$ ) ตามลำดับ



### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4.11 – 4.15

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อองค์กร	4.25	0.70	ระดับมาก	2
2.ความภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	4.25	0.72	ระดับมาก	1
3.ความต้องการที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.15	0.72	ระดับมาก	4
4.ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.18	0.82	ระดับมาก	3
5.ความเสียสละเพื่อองค์กร	4.15	0.66	ระดับมาก	5
รวม	4.20	0.70	ระดับมาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.20$  ,  $\sigma = 0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ความภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก( $\mu = 4.25$  ,  $\sigma = 0.72$ ) รองลงมา.ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก( $\mu = 4.25$  ,  $\sigma = 0.70$ ) ความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

( $\mu = 4.18$  ,  $\sigma = 0.82$ ) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก  
 ( $\mu = 4.15$  ,  $\sigma = 0.72$ ) ความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก( $\mu = 3.70$  ,  $\sigma = 0.39$ )  
 ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะ  
 วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการ  
 ทำงานเพื่อองค์กร

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อองค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.ท่านสามารถทำงานนอกเหนือจาก ความรับผิดชอบ	3.98	0.86	ระดับมาก	3
2.ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี เต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับการ มอบหมาย	4.27	0.77	ระดับมาก	2
3.ท่านทำงานในเวลางานเท่านั้นถึงแม้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมาจะยังไม่ แล้วเสร็จ	4.51	0.60	ระดับมาก	1
รวม	4.25	0.70	ระดับมาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม งานพบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน  
 การทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.25$  ,  $\sigma = 0.70$ ) ท่านทำงานในเวลางานเท่านั้น  
 ถึงแม้งานที่ท่านได้รับมอบหมายมาจะยังไม่แล้วเสร็จ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.51$  ,  $\sigma = 0.60$ )  
 รองลงมาท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมาย อยู่ใน  
 ระดับมาก ( $\mu = 4.27$  ,  $\sigma = 0.77$ ) และท่านสามารถทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ อยู่ใน  
 ระดับมาก ( $\mu = 3.98$  ,  $\sigma = 0.86$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่ส่วนในความสำเร็จและพัฒนาองค์กร	4.38	0.84	ระดับมาก	2
2. ท่านไม่เคยลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนร่วมกิจกรรมสาธารณะ	4.64	0.48	ระดับมาก	1
3. แม้ว่าองค์กรของจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ไม่เกี่ยวกับตัวของท่าน	3.84	0.92	ระดับมาก	4
4. องค์กรที่ท่านอยู่เป็นองค์กรที่น่าภาคภูมิใจและมันคงทำให้ท่านมีความสุข	4.16	0.89	ระดับมาก	3
รวม	4.25	0.72	ระดับมาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม ด้านความภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ท่านไม่เคยลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนร่วมกิจกรรมสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.64$ ,  $\sigma = 0.48$ ) รองลงมาท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิก คนสำคัญของหน่วยงานที่ส่วนในความสำเร็จและพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.84$ ) องค์กรที่ท่านอยู่เป็นองค์กรที่น่าภาคภูมิใจและมันคงทำให้ท่านมีความสุขอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.89$ ) แม้ว่าองค์กรของจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ไม่เกี่ยวกับตัวของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.92$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.แม้ท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่กับหน่วยงานอื่นและรายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป	4.17	0.71	ระดับมาก	1
2.ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน	4.14	0.73	ระดับมาก	2
รวม	4.15	0.72	ระดับมาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า แม้ท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่กับหน่วยงานอื่นและรายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.17$ ,  $\sigma = 0.71$ ) รองลงมาคือท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 0.73$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1. ท่านรู้สึกเฉยๆ เมื่อทราบว่าการดำเนินงานขององค์กรไม่เรียบร้อยและมีอุปสรรค	3.86	0.95	ระดับมาก	3
2. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรควบคู่กับผลประโยชน์ของตน	4.40	0.84	ระดับมาก	1
3. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง	4.29	0.77	ระดับมาก	2
รวม	4.18	0.81	ระดับมาก	

จากตาราง 4.15 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรควบคู่กับผลประโยชน์ของตน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.40$ ,  $\sigma = 0.84$ ) รองลงมาคือเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.77$ ) และท่านรู้สึกเฉยๆ เมื่อทราบว่าการดำเนินงานขององค์กร ไม่เรียบร้อยและมีอุปสรรค อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.95$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

ความเสียสละเพื่อองค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	ระดับ	อันดับ
1.ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่รับค่าตอบแทน	4.56	0.95	ระดับมากที่สุด	1
2.ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	4.14	0.89	ระดับมาก	2
3.ท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนกอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่	3.76	0.61	ระดับมาก	3
รวม	4.15	0.66	ระดับมาก	

จากตาราง 4.16 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวม ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่รับค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.56$ ,  $\sigma = 0.95$ ) รองลงมาคือท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 0.89$ ) และท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนกอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.61$ ) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho “ $\rho$ ”

ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho “ $\rho$ ” โดยถ้าค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ ค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 4.17 - 4.19

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1.000	.838**
	-	.000
ความผูกพันต่อองค์กร		1.000
		-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.17 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $\rho = .838$ ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตัวแปร	เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	การพัฒนาความรู้ความสามารถ	สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้	ความผูกพันต่อองค์กร
เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	1.000	.228**	-.064	.242**	-.149	-.139	-.135	.131	-0.86
การพัฒนาความรู้ความสามารถ	-	1.000	.197*	.074	-.436**	-.370**	-.370**	.484**	-.389**
สภาพแวดล้อมที่ทำงาน			1.000	-.120	-.011	.021	.029	.132	.036
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				1.000	.282**	.295**	.340**	-.323**	.345**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					1.000	.976**	.960**	-.684**	.975**
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา						1.000	.953**	-.629**	.968**
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร							1.000	-.728**	.972**
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้								1.000	-.724**
ความผูกพันต่อองค์กร									1.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม สามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดไปหาน้อยสุดได้ดังนี้ ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\rho = .975$ ) รองลงมาคือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\rho = .972$ ) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ( $\rho = .968$ ) ด้าน



ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ( $p = .724$ ) ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ( $p = .654$ ) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับต่ำ ( $p = .389$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับต่ำ ( $p = .345$ ) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับต่ำมาก ( $p = .288$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร รายด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ตัวแปร
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	.801** .000
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.830** .000
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	.685** .000
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	.806** .000
ความเสียสละเพื่อองค์กร	.850** .000
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1.000 -

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่าสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับมากกว่าลงไปอันดับน้อยกว่า ดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านความเสียสละ

เพื่อองค์กร ( $p = .850$ ) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $p = .830$ ) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $p = .806$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $p = .801$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $p = .685$ ) ตามลำดับ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร จำนวน 154 ชุด ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและจากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็นหัวข้อได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

##### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 มีสถานะภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 โดยปฏิบัติงานตำแหน่งงานอาจารย์ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีวุฒิการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 และมากกว่าครึ่งมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 และมีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรกคือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ ตามลำดับ

5.1.2.1 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 2 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ ท่านเคยได้รับการอบรมตรงกับสายงานที่ท่านรับมอบหมาย อันดับรองลงมาคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

5.1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือท่านพอใจกับสภาพการทำงานบรรยากาศของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในปัจจุบัน อันดับรองลงมาคือในการปฏิบัติท่านสามารถร่วมงาน และประสานงานหน่วยงานอื่นได้ดี (ในระบบสื่อสาร) และอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานมีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับสุดท้ายของด้าน

5.1.2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 2 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือสวัสดิการในคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้ อันดับรองลงมาคือท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย

5.1.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือในปัจจุบันท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานนอกแผนก

อันดับรองลงมาคือในการปฏิบัติงานท่านได้รับการความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อร่วมงาน เป็นอย่างดีและในปัจจุบันท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในแผนก เป็นอันดับสุดท้ายของด้าน

5.1.2.5 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 2 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือโดยรวมท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อันดับรองลงมาคือหลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านโดยปราศจากอคติเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

5.1.2.6 ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจและศรัทธา อันดับรองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้แนะเพื่อให้ท่านทำงานบรรลุผล เป็นอันดับสุดท้ายของด้าน

5.1.2.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 4 ลำดับแล้วอันดับแรกคือผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาค อันดับรองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อันดับ 3 คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาลต่อทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอันดับสุดท้ายของด้าน

5.1.2.8 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ พบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 2 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับการช่วยเหลือโดยไม่ปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาโดยลำพัง อันดับรองลงมาคือท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ท่านอุทิศ

5.1.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ตามลำดับ

5.1.3.1 ด้านความภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่าบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 4 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ ท่านไม่เคยถึงเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนร่วมกิจกรรมสาธารณะ อันดับรองลงมาคือ ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่ส่วนในความสำเร็จและพัฒนาองค์กร อันดับ 3 คือองค์กรที่ท่านอยู่เป็นองค์กรที่น่าภาคภูมิใจและมั่นคงทำให้ท่านมีความสุข และแม้ว่าองค์กรของจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ไม่เกี่ยวกับตัวเองท่าน เป็นอันดับสุดท้ายของด้าน

5.1.3.2 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ ท่านทำงานในเวลางานเท่านั้นถึงแม้งานที่ท่านได้รับมอบหมายจะยังไม่แล้วเสร็จ อันดับรองลงมาคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีเต็มที่ในการปฏิบัติ อันดับ 3 อันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ

5.1.3.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรควบคู่กับผลประโยชน์ของตน อันดับรองลงมาคือ เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง และท่านรู้สึกเฉยๆ เมื่อทราบว่าการดำเนินงานขององค์กร ไม่เรียบร้อยและมีอุปสรรค เป็นอันดับสุดท้ายของด้าน

5.1.3.4 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 2 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ แม้ท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่กับหน่วยงานอื่นและรายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป อันดับรองลงมาคือ ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน

5.1.3.5 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแล้ว อันดับแรกคือ ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่รับค่าตอบแทน อันดับรองลงมาคือ ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนกอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ เป็นอันดับสุดท้ายของด้าน

5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ทักษะคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในทางบวก แต่ถ้าไม่ประทับใจ จะได้รับการตอบสนองในทิศทางตรงกันข้ามกับบุคคลและองค์กรที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการบริหารการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีและภูมิใจในองค์กร โดยแสดงออกมาในด้านความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร ทুমเท เสียสละในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่บุคคลได้ใช้เวลา สติปัญญา และยอมเสียโอกาส

บางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ยิ่งอยู่นานเท่าไรความผูกพันย่อมยาวนานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพราะสมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ไม่ลาออกไปที่อื่น พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชลากร สิ้นพรม (2555) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล วิชิต อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่า อันดับแรกคือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ทำให้เห็นว่าหัวข้อนี้บอกถึงความเอาใจใส่และเป็นหน้าที่ของการส่งเสริมให้มีความเพื่อนำมาใช้กับคณะวิศวกรรมศาสตร์

5.2.2 บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย ชาญวุฒิ บุญชม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาในระดับ 0.1 ว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และ ด้านการประยุกต์ใช้ แสดงว่า บุคลากรรับรู้ถึงนโยบาย ภาระหน้าที่งานของตนเอง และแสดงพฤติกรรม โดยการปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร โดยไม่แสดงออกซึ่งความรู้สึกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย จึงแสดงออกเฉพาะการรับรู้และพฤติกรรม



### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เป็นบวก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ความท้าทายของสถาบันการศึกษาในอนาคตที่มีการแข่งขันสูง บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรได้รับการปลูกฝังแนวคิด อุดมการณ์ นำไปสู่แนวปฏิบัติด้วยเป้าหมายคุณภาพตามทิศทางของมหาวิทยาลัยโดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากถึงมากที่สุด จากผลการศึกษา ผู้วิจัยพบว่ายังมีปัจจัยที่ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อให้องค์กรหาวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ช่วยให้ระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันสูงขึ้น จึงขอให้ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้นำข้อมูลระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันของบุคลากร ที่ผลวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านเรียงลำดับจำนวนกึ่งหนึ่งมาเป็นประเด็นในการสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

##### 5.3.1.1 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1) องค์กรควรปรับปรุงและพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในรูปแบบการจัดการอบรม ศึกษาดูงาน จัดสัมมนา เพื่อให้เข้าใจในบทบาท ภารกิจ คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนระเบียบข้อปฏิบัติของบุคลากรทุกสายงานและนำมาปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บริหาร ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อภารกิจขององค์กร ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความมั่นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการดำเนินนโยบายที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เสียสละ ทุ่มเท อุทิศเวลาให้กับงานและสร้างผลงานที่ดีเชิงประจักษ์ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในแผนก ในฝ่าย ในคณะหรือระดับมหาวิทยาลัย โดยให้เกียรติยกย่องชื่นชม ให้การสนับสนุนส่งเสริมงบประมาณและสิ่ง

อำนวยความสะดวก มีหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภูมิใจ และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรอื่นให้สร้างงานคุณภาพแก่องค์กร

3) องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยมีความรู้ ความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานบรรลุผล เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความศรัทธาและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ องค์กรต้องมีการติดต่อ และประเมินผลการทำงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการพัฒนางานร่วมกับกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

#### 5.3.1.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

1) องค์กรควรพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะใหม่ๆ ในงานวิชาชีพ ให้กับบุคลากร เพื่อประโยชน์แก่การพัฒนางาน หากมีการปรับเปลี่ยนและย้ายงานควรปรับเปลี่ยนแล้วบุคลากรตระหนักว่าจะมีความก้าวหน้ามั่นคงมิใช่เช่นไปเพื่อการลงโทษ หรือ ต้องการตำแหน่งเพื่อให้ผู้อื่นมาทำงานแทน บุคลากรที่ย้ายตำแหน่งงานจึงจะเกิดความยินดีและ เต็มใจซึ่งจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแน่นยิ่งขึ้น

2) องค์กรควรใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นตัวเชื่อมบุคลากรให้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมการดำเนินงาน สร้างความผูกพัน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ยอมรับทั้งของ เสนอแนะจากบุคลากรเพื่อปรับปรุงแก้ไข การร่วมทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของงาน ซึ่งจะมีส่วนในความสำเร็จและความล้มเหลวของงานซึ่งส่งผลต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญและเร่งสร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะ สร้างความสำเร็จความก้าวหน้าให้องค์กร

3) องค์กรควรสร้างความมั่นใจและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนว่า เป็นผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน การรายงาน ผล ผู้บริหารต้องแสดงความใส่ใจให้โอกาสการสร้างงาน ให้การสนับสนุน และพยายามให้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรจึงจะเกิดความผูกพัน และเกิดความตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้ องค์กรมีความเรียบร้อยและร่วมแก้ไขฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาถึงลักษณะของประชากรศาสตร์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาจาก บุคลากรทุกภาคส่วน ให้ครบถ้วน ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ ที่แตกต่างกัน ให้มีส่วนที่ใกล้เคียงกันและเหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2.2 ควรทำการวิจัยศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมทั้งนี้เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความเข้มแข็งมากขึ้น



## บรรณานุกรม

- กัญชกร ชัยนภัสสร. (2555) การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โฆษิต ไหวฉลาด. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน กรณีศึกษา บริษัทโตเกียว คอยล์ เอ็นจิเนียร (ประเทศไทย) จำกัด.การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จิราวัฒน์ ศรีเจริญ. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2555). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. งานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชมพูนุท สุปรรณรักษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการประสานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การ จัดการ), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553).ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม สันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัลวานา ฮะซานี. (2555) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน). สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐา กวีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินฎยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพมหานคร:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2551ก). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551ข). **การบริหารความขัดแย้ง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). **การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุล การพิมพ์จำกัด
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). **การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุล การพิมพ์จำกัด
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรภัทร ขัติยะหล้า. (2555).**คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน .การค้นคว้าอิสระ**  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. 2553. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา**. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรภัทร รุ่งมงคลทรัพย์.(2556).**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2550). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์
- วรรณ บันเทิง. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรในสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัด**.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2555). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมจิตร จันทรพีญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบุญ วรรณนาภพ. (2550). **หลักการเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2555). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : กรณีศึกษาพนักงานสถาบันระบบใหม่**. งานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายธาร ทองอร่าม. (2555). **ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง**. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไสมยสิทธิ์ มูลทองทิพย์. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษากรณี พนักงานสำนักงานบริษัทอิชูซุมอเตอร์ (ประเทศไทยจำกัด)**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1993). **Organizational commitment: Evidence of career stage effect**. *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Cambridge University. (1995). **Cambridge International Dictionary of English**. London : Computaprint.
- Davis, K. and Newstrom, W. J. (2005). **Human Behavior (Commonwealth of The Northern Mariana Islands)**. New York : Mc Graw – Hill.
- Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. (1983). **Management Individual and Group Behavior in Organizations**. Tokyo : McGraw-Hill.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

French, W. (1994). **Human Resources Management**. 3 rd ed. Boston : Houghton Mifflin.

Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G.J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.

Mitchell, T. R. (1982). **People in Psychology : An Introduction to Organization Behavior**. 2 nd ed. Tokyo : Mc-Graw-Hill Hagakusha.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม





งานสารบรรณ
คณะวิศวกรรมศาสตร์
เลขรับที่ 3409
วันที่ 26 ก.ย. 2560
เวลา 10:09 น.

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/๒๙๙๖.๑

วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำารคั่นคว่ำอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ ฤทธิ์ทอง


(คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)


ด้วยนางสาวเพ็ญผกา เกิดแก่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๗๐๓๐๓๗๐๗-๒ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำารคั่นคว่ำอิสระโดยมี ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว่ำอิสระ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำารคั่นคว่ำอิสระในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่มาติดต่อซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำารคั่นคว่ำอิสระเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

- เรียน คณบดี  
เพื่อโปรดทราบและพิจารณา  
เห็นควรมอบ  
 ฝ่ายบริหาร  
 ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
 ฝ่ายกิจการนักศึกษา  
 ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

  
๑๖ กย ๖๐

  
(นายธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มอบตั้งเสนอ



รักษาการคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์

26 ก.ย. 2560



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฝ่ายบริหาร  
งานบุคลากร โทร ๐ - ๒๘๓๖ - ๓๐๐๐ ต่อ ๔๑๐๘  
ที่ บค พิเศษ /๒๕๖๐ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐  
เรื่อง รักษาราชการแทน

เรียน หัวหน้างานทุกท่านทราบ

เนื่องด้วย คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ติดภารกิจ ในวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐  
จึงแต่งตั้งให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่รักษาราชการแทน คณบดีอีกหน้าที่หนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

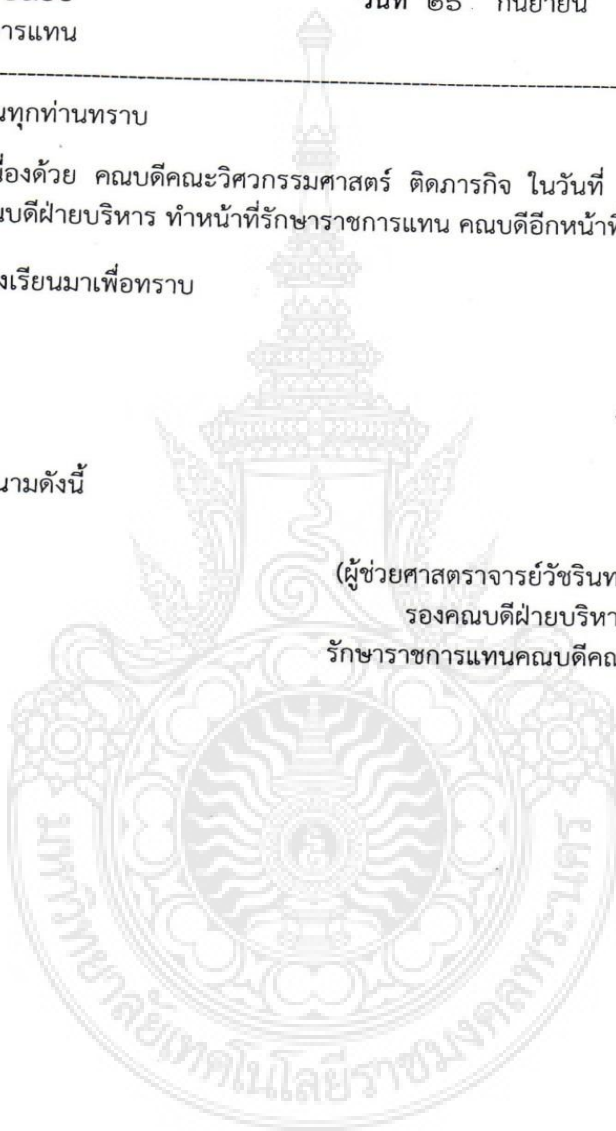
งานบุคลากร

หมายเหตุ พิมพ์ลงนามดังนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรินทร์ แสงมา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามงานวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**วิจัยเรื่อง** ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
4. ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. การตอบแบบสอบถามชุดนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ทุกตอน และเพื่อให้การวิจัยนี้ มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
2. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้เป็นความลับ โดยการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้สละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามชุดนี้

(นางสาวเพ็ญผกา เกิดแก่น)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล**

คำชี้แจง แบบสอบถาม โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ และกรอกข้อความให้สมบูรณ์

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน กรุณาตอบทุกส่วนทุกข้อ ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
4. ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. สถานภาพสมรส  โสด  สมรส  หม้าย/แยกกันอยู่
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ  อาจารย์  พนักงานราชการ  
 พนักงานมหาวิทยาลัย  ลูกจ้างประจำ
4. วุฒิการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ต่อเดือน  15,000-20,000 บาท  20,001 บาทขึ้นไป
6. อายุ  20-40 ปี  41 ปีขึ้นไป
7. อายุการทำงาน  ต่ำกว่า 5 ปี  5-10 ปี  11 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับ 5 = มากที่สุดหรือดีมาก 4 = มากหรือดี 3 = ปานกลางหรือพอใช้

2 = น้อยหรือต่ำกว่ามาตรฐาน 1 = น้อยที่สุดหรือต้องปรับปรุงแก้ไข

รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>1. เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ</b>					
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
1.2 สวัสดิการในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่ได้รับ สามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้					
<b>2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>					
2.1 ท่านเคยได้รับการอบรมตรงกับสายงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.2 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม					
<b>3. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน</b>					
3.1 อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานมีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน					
3.2 ในการปฏิบัติท่านสามารถร่วมงานและประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ดี (ในระบบการสื่อสาร)					
3.3 ท่านพอใจกับสภาพการทำงานบรรยากาศของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในปัจจุบัน					
<b>4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
4.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน					
4.2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
4.3 ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาลต่อการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
5.1 ในปัจจุบันท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ในแผนก					
5.2 ในปัจจุบันท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน นอกแผนก					
5.3 ในการปฏิบัติงานท่านได้รับการความร่วมมือและ ประสานงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
<b>6. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา</b>					
6.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้แนะให้ท่านทำงาน บรรลุผล					
6.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ของตนเอง เป็นอย่างดี					
6.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจและ ศรัทธา					
<b>7. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร</b>					
7.1 โดยรวมท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถในการทำงาน					
7.2 หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านโดย ปราศจากอคติเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
<b>8. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงได้</b>					
8.1 เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับการ ช่วยเหลือโดยไม่ปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาโดยลำพัง					
8.2 ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับ ความอุตสาหะที่ท่านอุทิศ					



### ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ระดับ 5 = มากที่สุดหรือดีมาก 4 = มากหรือดี 3 = ปานกลางหรือพอใช้

2 = น้อยหรือต่ำกว่ามาตรฐาน 1 = น้อยที่สุดหรือต้องปรับปรุงแก้ไข

รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>9. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร</b>					
9.1 ท่านสามารถทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ					
9.2 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
9.3 ท่านจะทำงานในเวลางานเท่านั้นถึงแม้งานที่ท่านได้รับมอบหมายมาจะยังไม่แล้วเสร็จ					
<b>10. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>					
10.1 ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่มีส่วนในความสำเร็จและพัฒนาองค์กร					
10.2 ท่านไม่เคยลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนร่วมกิจกรรมสาธารณะ					
10.3 แม้ว่าองค์กรของจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ไม่เกี่ยวกับตัวเองท่าน					
10.4 องค์กรที่ท่านอยู่เป็นองค์กรที่น่าภูมิใจและมั่นคงทำให้ท่านมีความสุข					
<b>11. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>					
11.1 แม้ท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่กับหน่วยงานอื่นและรายได้ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป					
11.2 ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน					

รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>12. ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>					
12.1 ท่านรู้สึกเฉยๆ เมื่อทราบว่า การดำเนินงานขององค์กร ไม่เรียบร้อยและมีอุปสรรค					
12.2 ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร ควบคู่กับผลประโยชน์ของตน					
12.3 เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด ท่านจะรู้สึกไม่พอใจ และจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง					
<b>13. ความเสียสละเพื่อองค์กร</b>					
13.1 ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่รับค่าตอบแทน					
13.2 ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของ องค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์					
13.3 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะโยกย้ายไปทำงานในฝ่าย/แผนก อื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่					

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนะ

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางสาวเพ็ญผกา เกิดแก่น

วัน เดือน ปีเกิด 22 กรกฎาคม 2520

ภูมิลำเนา อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

### ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	2543

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิชาการศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
1381 ถนนประชาราษฎร์ แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

