

## ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ Organizational Engagement of The Support Staff Thaksin University

จรรยา ชูทับ<sup>1\*</sup> อรจันทร์ ศิริโชติ<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Chanya Chootup<sup>1\*</sup> Orachan Sirichote<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Faculty of Economics and Business Administration Thaksin University

\*Corresponding Author E-mail: chanya@tsu.ac.th

(Received: April 26, 2023; Revised: August 8, 2023; Accepted: August 10, 2023)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 248 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent t-test F-test และเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Least -Significant Different (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ในองค์กร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .897 และผลการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ และรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน คือด้านจิตใจด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน และอายุมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ในองค์กร

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยทักษิณ

### Abstract

This research has the objective 1) to study the level of organizational engagement of the support staff Thaksin University and 2) to compare the organizational engagement of support staff Thaksin University classified by personal factors. Sample group is 248 support staff Thaksin University. Data were collected by using a questionnaire. The statistics used were frequency,

percentage, mean, standard deviation, independent t-test, F-test, and pairwise comparison by Least-Significant Different (LSD) method.

The research results were found that as follows 1) The level of organizational engagement of support Staff Thaksin University overall and each aspect is at a high level. When considering each aspect arranged in order from highest to lowest average as follows: Psychological, Normative and persistence in the organization, respectively. 2) The results of the comparison of the organizational engagement of support staff Thaksin university classified by personal fundamentals, it was found that support Staff Thaksin University education level Work experience, status, average monthly income and different affiliated agencies There was a significant difference in overall organizational engagement at .05 questionnaire confidence .897 The results of the pairwise comparison by LSD method revealed that the organizational commitment of the support staff Thaksin university classified by fundamentals education level work experience, status and income have different attachment to the organization in 3 aspects: psychological aspect, persistence in the organization; and the norm ages have different organizational commitments in terms of mental and organizational persistence.

**Keywords:** Organizational Engagement, Support Staff, Thaksin University

## บทนำ

ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม สังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2570” การประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเป็นผู้ประกอบการ (มหาวิทยาลัยทักษิณ ฝ่ายแผนงาน, 2566) การประเมินตามเกณฑ์การจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา เชิงยุทธศาสตร์ กลุ่ม 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม และการเป็นผู้ประกอบการ การพลิกโฉมมหาวิทยาลัยไปสู่ “The University of Glocalization” มหาวิทยาลัยสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ โดยสร้างวัฒนธรรมมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ำและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร และความคล่องตัวในการทำงานทบทวนโครงสร้างการบริหารงานแบบโครงข่ายและแบบแนวราบ เพื่อลดขั้นตอนและกระจายอำนาจลงสู่ส่วนงาน และการปรับบทบาทของบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องและสามารถให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ การปรับตัวในการทำงานและสภาพจิตใจของพนักงาน ดังนั้น จำเป็นต้องศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนา ปลุกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้ บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงาน

ให้กับองค์กร และหาแนวทางในการสร้างความผูกพันที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

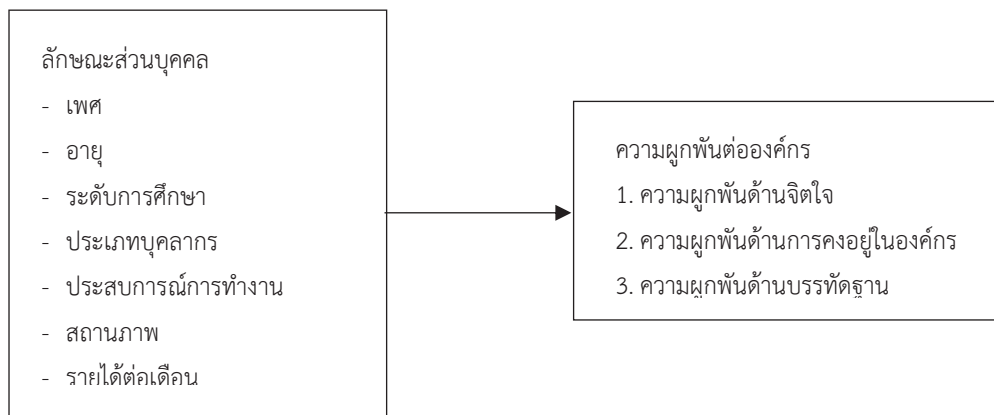
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งการคงอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคมเชิงบรรทัดฐาน Allen & Meyer (1990) ดังภาพที่ 1 สาเหตุของการอยู่ในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจจะอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ พนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรจะอยู่ด้วยความจำเป็นหรือไม่มีทางเลือกอื่น ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานจะอยู่เพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรทำ ในความเป็นจริงแล้วพนักงานคนหนึ่งสามารถมีความผูกพันต่อองค์กรได้ทั้ง 3 ลักษณะ แต่จะมีระดับแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานในระดับสูง แม้ว่าจะมีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรต่ำ แต่ยังคงตัดสินใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าถึงการมีความผูกพันต่อองค์กร จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่พนักงานคนหนึ่งมีต่อองค์กรของตนนั้นจะสะท้อนมาจากผลรวมของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละประเภทนั่นเอง

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยทักษิณ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (2565) บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยทักษิณที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 653 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง ของ Taro Yamane จากจำนวนประชากร 653 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ  $\pm 5$  ได้จำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 248 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน 2565 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 3 ด้าน ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) เป็นคำถามปลายปิด โดยกำหนดระดับคะแนนประเมินเป็น 5 คะแนน ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ทั้งนี้ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) มีค่า IOC เท่ากับ .63 และ Try Out จำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่น .897

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย 1.1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การแจกแจงความถี่ และการคำนวณเป็นร้อยละ 1.2) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 1.3) การเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential) ได้แก่ ค่า Independent t-test การทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Least -Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

## ผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 174 คน ร้อยละ 70.20 มีอายุระหว่าง อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 130 คน ร้อยละ 52.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 137 คน ร้อยละ 55.20 ประเภทบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 173 คน ร้อยละ 69.80 มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 82 คน ร้อยละ 33.10 มีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน ร้อยละ 55.20 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 68 คน ร้อยละ 27.40

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่ในองค์กร และแยกตามหัวข้อย่อย ความผูกพันด้านจิตใจ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คุณเต็มใจที่จะอุทิศตน ททุ่มเท ทำงานที่องค์กรแห่งนี้จนเกษียณ คุณมีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และคุณรู้สึกว่าเป็นปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณรู้สึกว่าค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับค่านิยมในการดำเนินชีวิตของคุณ ด้านการคงอยู่ในองค์กร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คุณรู้สึกว่า องค์กรแห่งนี้ได้มอบโอกาสให้พนักงานได้ปฏิบัติงานตามความถนัด และความสามารถ และคุณอยากทำงานในองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจากคุณได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม รองลงมา คุณคิดว่าการทำงานในองค์กรใด องค์กรเดียวตลอดชีวิตจะส่งผลให้บุคคลผู้นั้นสามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนได้ดี ส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณจะรู้สึกผิด หากต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรที่ทำงานอยู่ เมื่อคุณได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า ด้านบรรทัดฐานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ คุณรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน

องค์กรแห่งนี้ คุณรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร คุณไม่คิดจะลาออกจากการงาน เนื่องจากคุณรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรแห่งนี้ และส่วนหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณไม่คิดจะลาออกจากการงานนี้เพราะต้องการสนับสนุนกิจกรรม และเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความผูกพันด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ในองค์กร บุคลากรสายสนับสนุนที่มี ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ในขณะที่ บุคลากรที่มี เพศ ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยดำเนินการแปลผล ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยทำการจัดเรียงด้วยสูตร LSD (ดังตารางที่ 1 - 2) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันด้านจิตใจด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยทำการจัดเรียงด้วยสูตร LSD (ดังตารางที่ 3 - 5) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีระดับความผูกพันด้านจิตใจด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยทำการจัดเรียงด้วยสูตร LSD (ดังตารางที่ 6 - 8) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณที่มีสถานภาพ แตกต่างกันมีระดับความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยทำการจัดเรียงด้วยสูตร LSD (ดังตารางที่ 9 - 11) จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณที่มีรายได้ แตกต่างกันมีระดับความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยทำการจัดเรียงด้วยสูตร LSD (ดังตารางที่ 12 - 14)

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ รายคู่ด้วยวิธี LSD

| อายุ           | $\bar{x}$ | น้อยกว่า 25 ปี | 25 - 35 ปี | 36 - 45 ปี | 46 - 55 ปี | มากกว่า 55 ปี |
|----------------|-----------|----------------|------------|------------|------------|---------------|
| น้อยกว่า 25 ปี | 3.560     |                | -.135      | -.244      | -.430      | -.773         |
| 25 - 35 ปี     | 3.695     |                |            | -.109      | -.295      | -.638*        |
| 36 - 45 ปี     | 3.804     |                |            |            | -.186      | -.529*        |
| 46 - 55 ปี     | 3.990     |                |            |            |            | -.343         |
| มากกว่า 55 ปี  | 4.333     |                |            |            |            |               |

จากตารางที่ 1 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีความผูกพันด้านจิตใจต่างจากกลุ่มอายุ 25 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่า อายุมากกว่า 55 ปี

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามอายุ รายคู่ด้วยวิธี LSD

| อายุ           | $\bar{x}$ | น้อยกว่า<br>25 ปี | 25 - 35 ปี | 36 - 45 ปี | 46 - 55 ปี | มากกว่า<br>55 ปี |
|----------------|-----------|-------------------|------------|------------|------------|------------------|
| น้อยกว่า 25 ปี | 3.320     |                   | -.1550     | -.267      | -.555      | -.763            |
| 25 - 35 ปี     | 3.475     |                   |            | -.112      | -.400*     | -.608*           |
| 36 - 45 ปี     | 3.587     |                   |            |            | -.288*     | -.496*           |
| 46 - 55 ปี     | 3.875     |                   |            |            |            | -.208            |
| มากกว่า 55 ปี  | 4.083     |                   |            |            |            |                  |

จากตารางที่ 2 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่ต่างจากกลุ่มอายุ 25 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี และบุคลากรอายุ 45 – 55 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่ต่างจากกลุ่มอายุ 25 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่าอายุมากกว่า 55 ปี และอายุ 45 – 55 ปี

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา รายคู่ด้วยวิธี LSD

| ระดับการศึกษา          | $\bar{x}$ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรีหรือ<br>เทียบเท่า | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------------|-----------|------------------|----------------------------|------------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี       | 4.218     |                  | .513*                      | .202             |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 3.705     |                  |                            | -.310*           |
| สูงกว่าปริญญาตรี       | 4.016     |                  |                            |                  |

จากตารางที่ 3 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่างจากปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าต่างจากต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา  
รายคู่ด้วยวิธี LSD

| ระดับการศึกษา          | $\bar{x}$ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี<br>หรือเทียบเท่า | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------------|-----------|------------------|----------------------------|------------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี       | 4.236     |                  | .727*                      | .436             |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 3.509     |                  |                            | -.291*           |
| สูงกว่าปริญญาตรี       | 3.800     |                  |                            |                  |

จากตารางที่ 4 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต่างจากต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่างจากปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา  
รายคู่ด้วยวิธี LSD

| ระดับการศึกษา          | $\bar{x}$ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี<br>หรือเทียบเท่า | สูงกว่าปริญญาตรี |
|------------------------|-----------|------------------|----------------------------|------------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี       | 4.345     |                  | .588*                      | .413             |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 3.757     |                  |                            | -.175            |
| สูงกว่าปริญญาตรี       | 3.932     |                  |                            |                  |

จากตารางที่ 5 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต่างจากต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านจิตใจ จำแนกตามประเภทประสบการณ์ในการทำงาน  
รายคู่ด้วยวิธี LSD

| ประสบการณ์<br>ในการทำงาน | $\bar{x}$ | ต่ำกว่า 5 ปี | 5 – 9 ปี | 10 – 15 ปี | 16 – 20 ปี | มากกว่า 21 ปี |
|--------------------------|-----------|--------------|----------|------------|------------|---------------|
| ต่ำกว่า 5 ปี             | 3.281     |              | -.138    | -.300      | -.521*     | -.802         |
| 5 – 9 ปี                 | 3.419     |              |          | -.162      | -.383      | -.664*        |
| 10 – 15 ปี               | 3.581     |              |          |            | -.221      | -.502*        |
| 16 – 20 ปี               | 3.802     |              |          |            |            | -.281         |
| มากกว่า 21 ปี            | 4.083     |              |          |            |            |               |

จากตารางที่ 6 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี ต่างจากต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 21 ปี ต่างจาก 5 – 9 ปี และ 10 – 15 ปี โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่า 16 – 20 ปี และ มากกว่า 21 ปี

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามประเภทประสบการณ์ในการทำงาน รายคู่ด้วยวิธี LSD

| ประสบการณ์<br>ในการทำงาน | $\bar{x}$ | ต่ำกว่า 5 ปี | 5 – 9 ปี | 10 – 15 ปี | 16 – 20 ปี | มากกว่า 21 ปี |
|--------------------------|-----------|--------------|----------|------------|------------|---------------|
|                          |           | 3.529        | 3.733    | 3.810      | 3.912      | 4.271         |
| ต่ำกว่า 5 ปี             | 3.529     |              | -.204    | -.281      | -.383*     | -.742         |
| 5 – 9 ปี                 | 3.733     |              |          | -.077      | -.179      | -.538*        |
| 10 – 15 ปี               | 3.810     |              |          |            | -.102      | -.461*        |
| 16 – 20 ปี               | 3.912     |              |          |            |            | -.359*        |
| มากกว่า 21 ปี            | 4.271     |              |          |            |            |               |

จากตารางที่ 7 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี ต่างจาก ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 21 ปี ต่างจาก 5 – 9 ปี 10 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่า 16 – 20 ปี และมากกว่า 21 ปี

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามประเภทประสบการณ์ในการทำงาน รายคู่ด้วยวิธี LSD

| ประสบการณ์<br>ในการทำงาน | $\bar{x}$ | ต่ำกว่า 5 ปี | 5 – 9 ปี | 10 – 15 ปี | 16 – 20 ปี | มากกว่า 21 ปี |
|--------------------------|-----------|--------------|----------|------------|------------|---------------|
| ต่ำกว่า 5 ปี             | 3.421     |              | -.369    | -.425*     | -.496*     | -.843*        |
| 5 – 9 ปี                 | 3.790     |              |          | -.056      | -.127      | -.474*        |
| 10 – 15 ปี               | 3.846     |              |          |            | -.071      | -.418         |
| 16 – 20 ปี               | 3.917     |              |          |            |            | -.347*        |
| มากกว่า 21 ปี            | 4.264     |              |          |            |            |               |

จากตารางที่ 8 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 15 ปี ต่างจาก ต่ำกว่า 5 ปี 16 – 20 ปี ต่างจาก ต่ำกว่า 5 ปี และ มากกว่า 21 ปี ต่างจาก ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 9 ปี และ 16 – 20 ปี โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่า 10 – 15 ปี 16 – 20 ปี และมากกว่า 21 ปี

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพรายได้ด้วยวิธี LSD

| สถานภาพ                   | $\bar{x}$ | โสด | สมรส  | หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ |
|---------------------------|-----------|-----|-------|---------------------------|
| โสด                       | 3.795     |     | -.029 | -.515*                    |
| สมรส                      | 3.824     |     |       | -.486*                    |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 4.310     |     |       |                           |

จากตารางที่ 9 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ แตกต่างจาก โสด และสมรส โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่า หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพรายได้ด้วยวิธี LSD

| สถานภาพ                   | $\bar{x}$ | โสด | สมรส | หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ |
|---------------------------|-----------|-----|------|---------------------------|
| โสด                       | 3.604     |     | .004 | -.706*                    |
| สมรส                      | 3.600     |     |      | .710*                     |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 4.310     |     |      |                           |

จากตารางที่ 10 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ต่างจาก โสด และสมรส โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่า หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพ รายได้ด้วยวิธี LSD

| สถานภาพ                   | $\bar{x}$ | โสด | สมรส  | หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ |
|---------------------------|-----------|-----|-------|---------------------------|
| โสด                       | 3.747     |     | -.102 | -.623*                    |
| สมรส                      | 3.849     |     |       | -.521*                    |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 4.370     |     |       |                           |

จากตารางที่ 11 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ต่างจาก โสด และสมรส โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่า หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ รายคู่ด้วยวิธี LSD

| รายได้                   | $\bar{x}$ | น้อยกว่า<br>15,000<br>บาท | 15,001 –<br>25,000<br>บาท | 25,001 –<br>35,000<br>บาท | 35,001<br>– 45,000<br>บาท | 45,001<br>–<br>55,000<br>บาท | มากกว่า<br>55,000<br>บาทขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| น้อยกว่า 15,000 บาท      | 3.748     |                           | .229                      | -.062                     | -.166                     | -.518*                       | -.822*                         |
| 15,001 – 25,000 บาท      | 3.519     |                           |                           | -.291*                    | -.395*                    | -.747*                       | -1.051*                        |
| 25,001 – 35,000 บาท      | 3.810     |                           |                           |                           | -.104                     | -.456*                       | -.760*                         |
| 35,001 – 45,000 บาท      | 3.914     |                           |                           |                           |                           | -.352                        | -.656*                         |
| 45,001 – 55,000 บาท      | 4.266     |                           |                           |                           |                           |                              | -.304                          |
| มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป | 4.570     |                           |                           |                           |                           |                              |                                |

จากตารางที่ 12 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท ต่างจาก 15,001 – 25,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท ต่างจาก 15,001 – 25,000 บาท 45,001 – 55,000 บาท ต่างจาก น้อยกว่า 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป ต่างจากน้อยกว่า 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่า 25,001 – 35,000 บาท, 35,001 – 45,000 บาท, 45,001 – 55,000 บาท, มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามรายได้ รายคู่ด้วยวิธี LSD

| รายได้                   | $\bar{x}$ | น้อยกว่า<br>15,000<br>บาท | 15,001 –<br>25,000<br>บาท | 25,001 –<br>35,000<br>บาท | 35,001<br>–<br>45,000<br>บาท | 45,001<br>–<br>55,000<br>บาท | มากกว่า<br>55,000<br>บาทขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| น้อยกว่า 15,000 บาท      | 3.580     |                           | .359*                     | -.069                     | -.187                        | -.540*                       | -.760*                         |
| 15,001 – 25,000 บาท      | 3.221     |                           |                           | -.428*                    | -.546*                       | -.899*                       | -1.119*                        |
| 25,001 – 35,000 บาท      | 3.649     |                           |                           |                           | -.118                        | -.471*                       | -.691*                         |
| 35,001 – 45,000 บาท      | 3.767     |                           |                           |                           |                              | -.353                        | -.573*                         |
| 45,001 – 55,000 บาท      | 4.120     |                           |                           |                           |                              |                              | .220                           |
| มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป | 4.340     |                           |                           |                           |                              |                              |                                |

จากตารางที่ 13 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท ต่างจาก น้อยกว่า 15,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท ต่างจาก 15,001 – 25,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท ต่างจาก 15,001 – 25,000 บาท 45,001 – 55,000 บาท ต่างจาก น้อยกว่า 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป ต่างจาก น้อยกว่า 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่ารายได้ 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท 45,001 – 55,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแตกต่างกันในประเด็นด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามรายได้ รายคู่ด้วยวิธี LSD

| รายได้                   | $\bar{x}$ | น้อยกว่า<br>15,000<br>บาท | 15,001 –<br>25,000<br>บาท | 25,001 –<br>35,000<br>บาท | 35,001<br>–<br>45,000<br>บาท | 45,001<br>–<br>55,000<br>บาท | มากกว่า<br>55,000<br>บาทขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| น้อยกว่า 15,000 บาท      | 3.793     |                           | .302                      | -.077                     | -.107                        | -.513*                       | -.647                          |
| 15,001 – 25,000 บาท      | 3.491     |                           |                           | -.379*                    | -.409*                       | -.815*                       | -.949*                         |
| 25,001 – 35,000 บาท      | 3.870     |                           |                           |                           | -.030                        | -.436                        | -.570*                         |
| 35,001 – 45,000 บาท      | 3.900     |                           |                           |                           |                              | -.406                        | -.540*                         |
| 45,001 – 55,000 บาท      | 4.306     |                           |                           |                           |                              |                              | -.134                          |
| มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป | 4.440     |                           |                           |                           |                              |                              |                                |

จากตารางที่ 14 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท ต่างจาก 15,001 – 25,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท ต่างจาก 15,001 – 25,000 บาท 45,001 – 55,000 บาท ต่างจาก น้อยกว่า 15,000 บาท และ 15,001 – 25,000 บาท มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป ต่างจาก 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาท โดยมีระดับความผูกพันน้อยกว่ารายได้ 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท 45,001 – 55,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีข้อค้นพบและประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับอิศรา ศิริมนิรัตน์ และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.81) ซึ่งสอดคล้องกับปณิธาน จิยะจันทร์ และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก และความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยให้ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัยควรมีระบบการบริหาร และมีการบริหารการสื่อสารที่ดี เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันด้านจิตใจ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร เกิดความภูมิใจ พึงพอใจ ชื่นชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความสุขในการทำงาน และมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อจะได้เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับจิรพัฒน์ พงศ์สืบ และมนฤตย์พล อรุณบุญลชาติ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับชั้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปรารถนา หลีกภัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ผลการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ และรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน คือด้านจิตใจด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐานอายุมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ในองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านจิตใจ มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและการให้ความสำคัญบุคลากรทุกระดับจะทำให้ทุกคนให้ความรักและผูกพันร่วมกันพัฒนาองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านการคงอยู่ในองค์กร มหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เน้นสุขภาวะในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย

3. ด้านบรรทัดฐาน มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

หากมีการศึกษาต่อยอดจากงานวิจัยควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เช่น ปัจจัยพื้นฐาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ และรายได้ และมีข้อมูลของผู้บริหารในทุกระดับในการให้ข้อมูลเพิ่มเติม ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมและค่านิยม ผู้นำองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และศึกษาเปรียบเทียบในบริบทที่แตกต่างกันเพื่อหาปัจจัยร่วมที่มีผลต่อความผูกพัน

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยังคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และบุคลากรสายสนับสนุนที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

- จิรพัฒน์ พฤติสืบ และมนฤตย์พล อรุณบุญลชาติ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 4(2), 133-138.
- ปณิธาน จิยะจันทน์ และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2561). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 1-17.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 3(3), 132-146.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล. (2565). *สถิติบุคลากร 1 กันยายน 2565*. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565 จาก <https://cms.tsu.ac.th/cmsFiles/capr/menu/f745deb731bcfbe66575c962ced8480d.pdf>.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ ฝ่ายแผนงาน. (2566). *แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)*. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565 จาก <https://drive.google.com/file/d/1HiFsYcS9MT3SZ8hw7ELPS0Hbh3mrcNtX/view>.
- อิสรา ศิริมณีรัตน์ และคณะ. (2560). ปัจจัยด้านส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(2), 37-43.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.