

อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational
Loyalty of Temporary Employees at Rajamangala University of Technology
Thanyaburi

วรารณ ชื่นจรูญ^{1*} และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช²

Waraporn Chunjaroon^{1*} and Natepanna Yavirach²

*Corresponding author, e-mail: waraporn_c@mail.rmutt.ac.th

Received: February 10th, 2022; Revised: July 1st, 2022; Accepted: July 6th, 2022

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน 2) ความผูกพันในองค์กร ในด้านจิตใจและบรรทัดฐานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ความพึงพอใจในงาน ในด้านลักษณะงาน โอกาสและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความภักดีต่อองค์กร

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Students in Master of Business Administration Program Management Branch, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Associate Professor Dr. in Master of Business Administration Program Management Branch, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Abstract

The objectives of this independent study were to investigate: 1) personal factors affecting organizational loyalty of temporary employees at Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT) 2) the effect of organizational commitment on organizational loyalty of temporary employees at RMUTT and 3) the effect of job satisfaction on organizational loyalty of temporary employees at RMUTT. The sample group used in this study comprised 276 temporary employees of RMUTT. The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis at a statistically significant level of .05.

The study results revealed that: 1) differences in the personal factors of age and educational level affected the organizational loyalty of temporary employees at RMUTT; 2) the components of organizational commitment comprising affective commitment and normative commitment affected organizational loyalty of temporary employees at RMUTT; and 3) job satisfaction, in the dimensions of job characteristics, opportunity and advancement, supervisor, and colleagues, demonstrated statistically significant effects on the organizational loyalty of temporary employees at RMUTT at a level of .05

Keywords: Organizational commitment, Job satisfaction, Organizational loyalty

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงสามารถสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ หากปราศจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพแล้วองค์กรย่อมพบข้อจำกัดในการดำเนินงานและก่อให้เกิดความเสียหายในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (สุธีรา อะทะวงษา, 2560 : 266 -267) เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการสนับสนุนให้องค์กรสามารถแข่งขันได้และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่องค์กรจะต้องรักษาและพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนและดูแลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการคงอยู่และองค์กรได้รับประโยชน์จากความเชี่ยวชาญและการทำงานที่ต่อเนื่องของบุคลากร หากองค์กรประสบกับภาวะที่บุคลากรลาออกจำนวนมากจะก่อให้เกิดต้นทุนที่สูงขึ้น เพราะองค์กรได้ลงทุนในบุคลากรทั้งในการสรรหาบุคลากรทดแทน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ การพัฒนาและฝึกอบรม (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557 : 293) องค์กรต่าง ๆ จึงได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของบุคลากร อันเป็นหนึ่งในแนวทางที่จะสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างการเจริญเติบโตให้แก่มหาวิทยาลัยได้ โดยความผูกพันของบุคลากร (employee engagement) เป็นประเด็นที่กำลังได้รับความนิยมอย่างมาก โดยผลสำรวจของดีลอยท์ (Deloitte) พบว่า เรื่องของการคงอยู่และความผูกพันของบุคลากรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรให้ความสนใจเป็นอันดับที่ 2 (Bersin, 2015 : 146-163) นอกจากนี้ ระดับความผูกพันของบุคลากรที่สูงยังช่วยลดการขาดงานของบุคลากร เพิ่มการคงอยู่ของบุคลากร เพิ่มความทุ่มเทและประสิทธิภาพของบุคลากร เพิ่มความพึงพอใจและความจงรักภักดี

ของบุคลากร (Stairs and Galpin, 2010: 155 - 172) ความผูกพันของบุคลากรจึงถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กร ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ลดลง

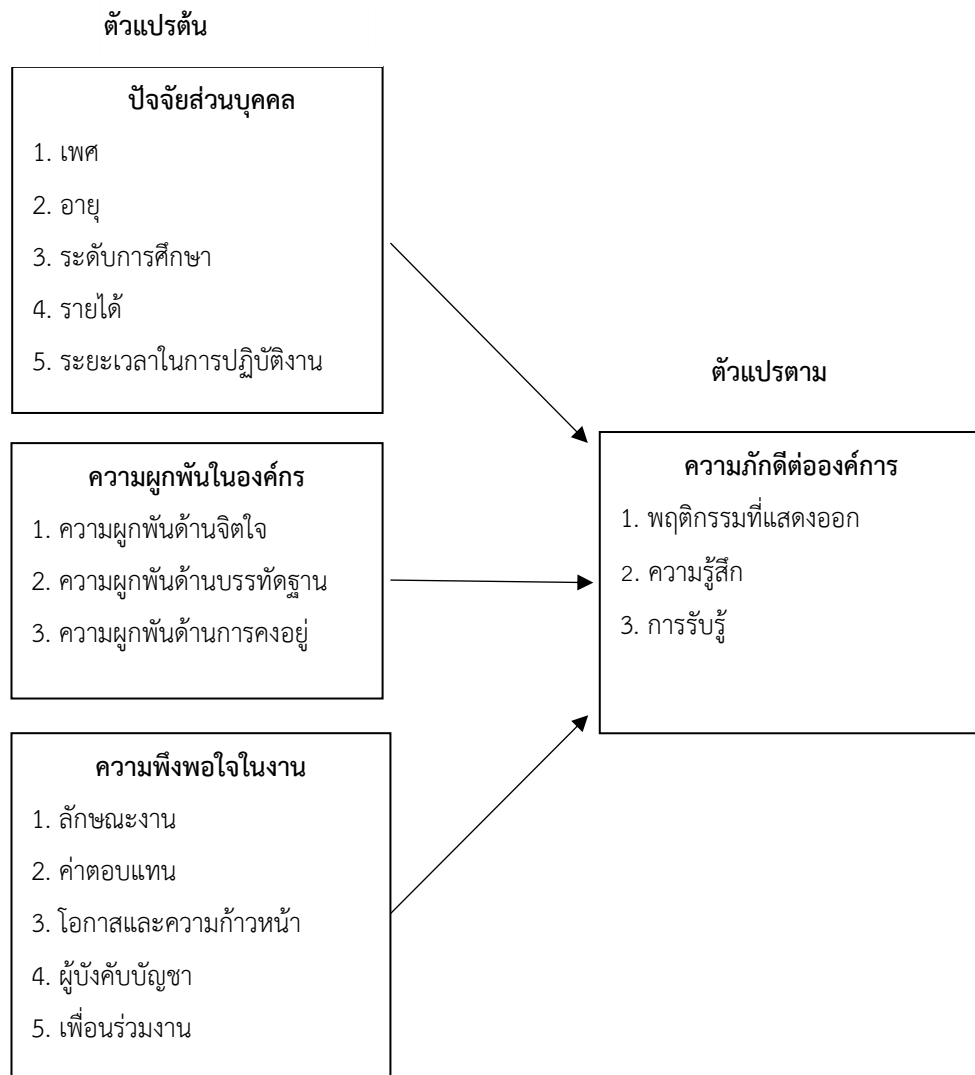
ด้วยปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการปฏิรูประบบการบริหารงาน ตามประกาศการใช้พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้งานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีบทบาทและทิศทางที่เปลี่ยนไป การปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายงานสนับสนุน ภายใต้กองบริหารงานบุคคล ที่ถือเป็นกำลังสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร ต้องมีการกิจเพิ่มขึ้นและเปลี่ยนไปจากเดิม ด้วยปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและต้องปฏิบัติงานอย่างเร่งรีบเพื่อให้ทันตามกำหนดเวลา ทำให้บุคลากรมีเวลาหลังการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรต่างก็มุ่งจะแสวงหาแหล่งงานใหม่หรืออาชีพใหม่ที่คาดหวังว่าจะสร้างฐานะความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งบางส่วนยังคงสถานะภาพเป็นเพียง “ลูกจ้างชั่วคราว” ด้วยเหตุนี้บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เข้าบรรจุใหม่บางส่วนอยู่ในสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยและบางส่วนอยู่ในสภาพของ “ลูกจ้างชั่วคราว” ซึ่งเป็นการจ้างงานตามสัญญาและมีการประเมินทุก ๆ ปี เมื่อได้รับการประเมินแล้วอาจส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กร (สุรางค์รัตน์ แสงศรี และคณะ, 2556 : 38) จากสถิติในปี พ.ศ.2562-พ.ศ.2564 บุคลากรลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนทั้งสิ้น 474 คน พบว่ามีพนักงานลาออกทั้งสิ้น 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 3 (กองบริหารงานบุคคล มทร.ธัญบุรี, 2563) ถ้าในอนาคตยังมีอัตราการลาออกของบุคลากรที่สูงขึ้นอาจจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรได้ ความภักดีต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของบุคลากรลดลงในปัจจุบันพบว่าองค์ การหลายองค์การได้ให้ความสำคัญ เรื่องการรักษาบุคลากรมากขึ้น โดยพนักงานที่เต็มใจที่จะร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์กรไม่ลาออกจากองค์กร จะทำให้เกิดผลดีต่องาน บุคลากรจะเกิดความรักในงานของตน เต็มที่จะทำออกมาให้ดีที่สุดส่งผลให้องค์การเติบโตเร็ว งานที่ได้ออกมาแล้วแต่เป็นงานที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างรวดเร็ว (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้วิเคราะห์ถึงปัญหาการสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานที่มีความสามารถ ประกอบกับมีความสนใจว่าทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดนั้น ควรได้รับการบริหารจัดการอย่างไร จึงจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นยังอยู่ในองค์กรของตนในระยะยาวสืบไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี4
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 18 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 540 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 229.79 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลและให้ครอบคลุมกับประชากรมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 230 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือข้อมูลไม่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่ม

ตัวอย่างอีก 46 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 76 คน จากนั้นดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) ตามสัดส่วนของประชากรของลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 18 หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจาก แนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของคำถาม เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ที่พัฒนามาจากทฤษฎีของ Meyer and Allen (1991 : 61-89) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 1) จิตใจ 2) บรรทัดฐาน และ 3) การคงอยู่ โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้ประเภทมาตรวัด โดยการให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 รวมทั้งหมด 14 ข้อ ซึ่งแต่ละระดับคะแนนหมายถึง ระดับความคิดเห็นจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ที่พัฒนามาจากทฤษฎีของ Smith, *et al.* (1969) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะงาน 2) ค่าตอบแทน 3) โอกาสและความก้าวหน้า 4) ผู้บังคับบัญชา และ 5) เพื่อนร่วมงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้ประเภทมาตรวัด โดยการให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 รวมทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งแต่ละระดับคะแนนหมายถึง ระดับความคิดเห็นจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ที่พัฒนามาจากทฤษฎีของ Hoy and Rens (1974 : 268 - 275) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของความภักดีต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่แสดงออก 2) ความรู้สึก และ 3) การรับรู้ โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้ประเภทมาตรวัด โดยการให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 รวมทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งแต่ละระดับคะแนนหมายถึง ระดับความคิดเห็นจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (content validity) ด้านภาษาที่ใช้และความเที่ยงตรงโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1984: 161) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขความถูกต้องความชัดเจนของภาษาที่ใช้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการทดสอบกับลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีคุณภาพเท่ากับ 0.991

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2563 จนถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2563 ในรูปแบบเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ย ได้จากผลการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ณัฐมกล คงดี, 2554: 41 - 42) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) ใช้การทดสอบแบบที (Independent samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความถี่ต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความถี่ต่อองค์การของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 276 คน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีอายุ 25 – 35 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี มีจำนวน 86 คนคิดเป็นร้อยละ 31.2 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 1 ระดับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
จิตใจ	3.41	0.903	มาก	1
บรรทัดฐาน	3.38	0.959	ปานกลาง	2
การคงอยู่	3.25	0.908	ปานกลาง	3
รวม	3.35	0.923	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันในองค์กร จิตใจ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 บรรทัดฐาน ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 และการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
ลักษณะงาน	3.37	0.833	ปานกลาง	2
ค่าตอบแทน	2.93	1.012	ปานกลาง	5
โอกาสและความก้าวหน้า	3.13	0.896	ปานกลาง	4
ผู้บังคับบัญชา	3.36	0.940	ปานกลาง	3
เพื่อนร่วมงาน	3.47	0.965	มาก	1
รวม	3.25	0.929	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราวโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 และอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ เรียงตามระดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.37 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.36 และโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.13

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 3 ระดับความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
พฤติกรรมที่แสดงออก	3.66	1.015	มาก	1
ความรู้สึกรัก	3.41	0.871	มาก	3
การรับรู้	3.44	1.019	มาก	2
รวม	3.50	0.968	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความภักดีต่อองค์กรของลูกค้าจ้างชั่วคราวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมา คือ การรับรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.44 และความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกค้าจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความภักดีต่อ องค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	รายได้ต่อ เดือน
	sig				
1. พฤติกรรมที่แสดงออก	0.073	0.000*	0.003*	0.311	0.406
2. ความรู้สึก	0.106	0.000*	0.002*	0.715	0.420
3. การรับรู้	0.138	0.000*	0.004*	0.609	0.286
รวม	0.089	0.000*	0.002*	0.555	0.376

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกค้าจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกค้าจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยบุคคลของลูกค้าจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกค้าจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกค้าจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์กร			
	Unstandardized		Standardized	t
	Coefficients		Coefficients	
	b	Std. Error	β	Sig.
ค่าคงที่	0.530	0.109		4.879
จิตใจ	0.365	0.062	0.361	5.906
บรรทัดฐาน	0.556	0.066	0.584	8.459
การคงอยู่	-0.051	0.048	-0.051	-1.066
R=0.878 R ² =0.771 Adjusted R ² =0.768 SE _{Est} =0.439 F = 305.259 p = 0.000*				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบไปด้วย บรรทัดฐานและจิตใจ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปร	ความภักดีต่อองค์กร			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่	-0.014	0.069		-0.208	0.835
ลักษณะงาน	0.411	0.043	0.374	9.506	0.000*
ค่าตอบแทน	-0.029	0.026	-0.032	-1.119	0.264
โอกาสและความก้าวหน้า	0.093	0.034	0.091	2.687	0.008*
ผู้บังคับบัญชา	0.226	0.040	0.233	5.698	0.000*
เพื่อนร่วมงาน	0.334	0.036	0.352	9.184	0.000*
R=0.957 R ² =0.915 Adjusted R ² =0.913 SE _{Est} =0.269 F = 578.858 p = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบไปด้วย ลักษณะงาน โอกาสและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวแตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันมีการแสดงความคิดเห็นและความพร้อมในการทำงานระดับเดียวกัน ทุกคนจึงมีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความก้าวหน้าเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ จึงทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา ม่วงรุ่ง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน และสายงานที่ทำแตกต่างกันความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุแตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีอายุที่หลากหลาย ตั้งแต่ อายุต่ำกว่า 25 ปี ถึงอายุ 45 ปี ขึ้นไป จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรในมุมมองที่แตกต่างกัน เพราะอายุแสดงถึงวุฒิภาวะ และประสบการณ์ของบุคคลนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของไกรวัลย์ อริญวาท และศุภกร กลิ่นหอม (2560 : 1-16) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง” พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร พนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาอาจบ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ การคิดวิเคราะห์ในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จสอดคล้องกับผลการวิจัยของไพรัช ศิลาศรี (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ลักษณะของงานที่เป็นงานประจำ มีการปฏิบัติเหมือนเดิมทุกวันทำให้ขาดความท้าทาย อีกทั้งโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อยสำหรับ พนักงานในส่วนการผลิต

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นไปในรูปแบบที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา ม่วงรุ่ง (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน และสายงานที่ทำแตกต่างกันความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน จึงมีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร ในรูปแบบเดียวกัน คือ ตำแหน่งลูกจ้างย่อมมีความมั่นคง และความก้าวหน้า ในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงไม่มีความแตกต่างกันนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา ม่วงรุ่ง (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน และสายงานที่ทำแตกต่างกันความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนด้านการคงอยู่ ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากว่า ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆที่ลูกจ้างจะได้รับไม่มีความเท่าเทียมกับบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำ ทำให้บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่มีความผูกพันด้านนี้ จึงส่งผลถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Iqbal *et al* (2015) ได้ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรการศึกษา พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสามารถทำให้พนักงานมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดีของพนักงานที่จะมีต่อองค์กรและความผูกพันนี้จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากว่า ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับค่าตอบแทนเป็นพื้นฐาน วุฒิปริญญาตรี 15,000 บาท/เดือน และวุฒิปริญญาโท 17,500/เดือน โดยจะไม่มีมีการปรับเงินขึ้นแต่อย่างใด จึงไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของดुरुปา (Dhurupa, *et al.*, 2016) การหาความสัมพันธ์ ระหว่าง การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กรและพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาขององค์กรก่อสร้างในประเทศที่กำลังพัฒนา พบว่า ด้านจิตใจมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.36, p < 0.01$) ด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.11, p > 0.05$) ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.36, p < 0.01$) นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = 0.23$) สามารถทำนายความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = 0.20$) สามารถทำนายด้านจิตใจ และ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์เชิงลบ กับด้านการคงอยู่ ($\beta = -0.02$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจของพนักงานในการเป็น สมาชิกขององค์กรต่อนั้น นอกจากด้านจิตใจและความผูกพันด้าน บรรทัดฐานแล้ว ยังมีปัจจัยที่มาจากความพึงพอใจ ในเรื่องของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการคงอยู่กับองค์กรด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทางผู้บริหารควรมีนโยบาย หรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ รวมไปถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

2. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรมีการเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการให้เทียบเท่ากับองค์กรอื่น เพื่อรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้ เพื่อป้องกันการลาออกให้มากที่สุด

3. ควรมีการเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาระงานที่หลากหลาย ไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกซ้ำซากจำเจ โดยมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม ในส่วนของหัวหน้างานควรให้คำแนะนำที่ดีในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรส่งเสริมการให้กำลังใจแก่กัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการปรับการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบที่เหมาะสม และสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาในองค์กรที่ตรงจุดและให้คำแนะนำต่อบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความคาดหวัง และความภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องย่อมมีผลต่อความพึงพอใจ และความภักดีต่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้ง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ

3. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือควรใช้วิธีวิจัยแบบการผสมผสานวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี (2563). รายงานจำนวนบุคลากร มทร.ธัญบุรี ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.ped2.rmutt.ac.th/?p=7594>
- กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989). 328 หน้า.
- ไกรวัลย์ อธิระชนชัยกุล และศุภกร กลิ่นหอม. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 7(1), 1 – 16.
- ณฐกมล คงดี. (2554). ลักษณะผลิตภัณฑ์และความพึงพอใจต่อหนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ของผู้อ่านในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น. 296 หน้า.
- ไพรัช ศิลาศรี (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นากาซิม่า รีบเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สุธิดา ม่วงรุ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุธีรา อะทะวงษา. (2560). การจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงใหม่ : โรงพิมพ์แสงศิลป์. 454 หน้า
- สุรางค์รัตน์ แสงศรี, นันทรัตน์ เรืองฤทธิ์นำชัย, โรจน์ พิริยะเวชกุล และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์. (2556). ความภักดีของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 4(2), 36 – 46.
- Bersin, J. (2015). Becoming Irresistible: A New Model for Employee Engagement. *Deloitte Review*, 16, 146 –163.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of psychology testing*. (4th ed). New York : Harper. 630 pages.
- Dhurup, M., Surujlal, J. and Kabongo, D.M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country, *Procedia Economics and Finance*. 35, 485-492.
- Hoy, W. K. and Rees, R. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*. 47(2): 268 - 275.
- Iqbal, A., Tufail, M. S. and Rab, N.L. (2015). Employee-Loyalty-and-Organizational-Commitment-in-Pakistani Organizations. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1), 1-11.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 - 89.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. and Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work Retirement*. Chicago: Rand McNally. 186 pages.
- Stairs, M., and Galpin, M. (2010). *Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness*. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford library of psychology : Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 155-172). New York : Oxford University Press.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An introductory analysis*. (4nd ed). New York : Harper & Row. 919 pages