

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยนครพนม
Organizational Commitment of Personnel
In Faculty of Industrial Technology, Nakhon Phanom University

นาวี อุดร¹

Nawee Udom¹

Received: February 2,2021 Revised: April 23,2021 Accepted: May 5,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญา จำนวน 103 คน จากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และมีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

Abstract

The purposes of this research were 1) to examine the level of organizational commitment of personnel in Faculty of Industrial Technology, Nakhon Phanom University 2) to compare the results examine the level of organizational commitment of personnel as classified according personal factors including gender, age, marital status, educational

¹ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม

Faculty of Industrial Technology, Nakhon Phanom University

¹ Corresponding author Email: nawee@npu.ac.th

level, working period and salary income. The samples group for this research consisted of 103 personnel in Faculty of Industrial Technology, Nakhon Phanom University, determined by stratified sampling. The research instrument was an opinionnaire. The data were analyzed to figure out frequency, percentage, mean, standard deviation, and The data were analyzed to figure out frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA transformation, and Scheffe's Method for paired comparisons of difference.

The results revealed that 1) The level of organizational commitment of personnel in Faculty of Industrial Technology, Nakhon Phanom University was high level in the overall. 2) Comparing the level of organizational commitment for personnel, was found that the level of organizational commitment level of the personnel who were different in term gender, age, marital status and educational were not different, while the personnel were different in terms of working period and salary income were different at the statistical level of .05

Keywords : Organizational Commitment, Personnel and Nakhon Phanom University

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การในยุคปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ องค์การมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการบริหารองค์การศึกษภาพของ บุคลากรขององค์การจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ องค์การจึงต้องการบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและความทุ่มเทในการทำงาน ตลอดจนการธำรงรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพไว้ ดังนั้นองค์การที่ต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจึงส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความ ผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจที่ทำให้ให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมดปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550) เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจะมี พฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญขององค์การและลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ส่งผลให้บุคลากรมี ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และต้องการปฏิบัติงานกับองค์การในระยะยาวนานเท่าที่องค์การต้องการ จึง จะเห็นได้ว่าการที่องค์การส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นการก่อให้เกิดประโยชน์ทั้ง ต่อตัวพนักงานและองค์การโดยรวม (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551)

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นองค์การที่บทบาทมีหน้าที่ในการจัด การศึกษาทั้งในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยการจัดการศึกษาในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 12 สาขาวิชา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 12 สาขาวิชา และระดับปริญญาตรี จำนวน 4 สาขาวิชา ทำให้บุคลากรมีภาระงานมากเนื่องจากจะต้อง รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาหลายระดับ อาทิเช่น การเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น รวมถึงงานด้านบริการวิชาการ และงานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ส่งผลต่อความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การ อาจนำไปสู่การขาดความ เชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายขององค์การ มีพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและ ผลงาน ตลอดจนความต้องการลาออกจากงาน ผู้วิจัยเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาใน

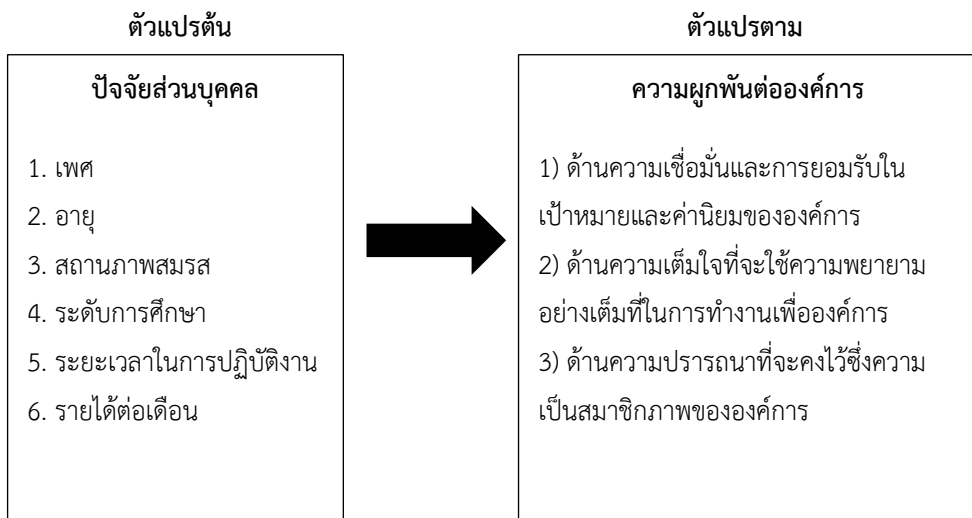
เรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคคลขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสามารถเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาให้แก่บุคลากรในองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม โดยใช้แนวคิดของ Mowday, Porter & Steers (1982) มาใช้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปทั่วประชากร ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้สถานะสภาพการจ้างบุคลากรเป็นชั้น และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 32 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 32 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน พนักงานราชการ จำนวน 2 คน และพนักงานตามสัญญา จำนวน 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นผู้วิจัยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป แล้วปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 103 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	59	57.3
หญิง	44	42.7
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	16	15.5
30-39 ปี	31	30.1
40-49 ปี	39	37.9
50 ปีขึ้นไป	17	16.5
สถานภาพสมรส		
โสด	30	29.1
สมรส	66	64.1
หย่าร้าง/หม้าย	7	6.8
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.9
ปริญญาตรี	40	38.8
ปริญญาโท/ปริญญาเอก	60	58.3
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	44	42.7
11-20 ปี	21	20.4
21-30 ปี	25	24.3
31 ปีขึ้นไป	13	12.6
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	3	2.9
10,001-20,000 บาท	35	34.0
20,001-30,000 บาท	26	25.2
30,001 ขึ้นไป	39	37.9

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 อายุ 40-49 ปี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 การศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 และรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.66	0.615	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	4.26	0.496	มาก
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	4.14	0.651	มาก
รวม	4.02	0.493	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.493) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.496) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.651) และความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.615) ตามลำดับ

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=59)		หญิง (n=44)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.67	0.574	3.63	0.672	0.367	0.714
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	4.23	0.512	4.29	0.478	0.634	0.528
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.14	0.552	4.14	0.771	0.006	0.995
รวม	4.01	0.438	4.02	0.564	0.062	0.950

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.665	3	0.555	1.486	0.223
	ภายในกลุ่ม	36.963	99	0.373		
	รวม	38.627	102			
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.193	3	0.398	1.643	0.184
	ภายในกลุ่ม	23.960	99	0.242		
	รวม	25.153	102			
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.104	3	0.701	1.686	0.175
	ภายในกลุ่ม	41.179	99	0.416		
	รวม	43.284	102			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.033	3	0.344	1.431	0.238
	ภายในกลุ่ม	23.816	99	0.241		
	รวม	24.849	102			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.318	2	0.159	0.416	0.661
	ภายในกลุ่ม	38.309	100	0.383		
	รวม	38.627	102			
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.996	2	0.498	2.060	0.133
	ภายในกลุ่ม	24.158	100	0.242		
	รวม	25.153	102			
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.500	2	0.750	1.795	0.171
	ภายในกลุ่ม	41.784	100	0.418		
	รวม	43.284	102			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.397	2	0.198	0.811	0.447
	ภายในกลุ่ม	24.452	100	0.245		
	รวม	24.849	102			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.892	2	0.446	1.182	0.311
	ภายในกลุ่ม	37.736	100	0.377		
	รวม	38.627	102			
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.328	2	0.164	0.660	0.519
	ภายในกลุ่ม	24.826	100	0.248		
	รวม	25.153	102			

**ตารางที่ 6 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยี
อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา**

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.162	2	0.081	0.187	0.829
	ภายในกลุ่ม	43.122	100	0.431		
	รวม	43.284	102			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.167	2	0.084	0.339	0.713
	ภายในกลุ่ม	24.681	100	0.247		
	รวม	24.849	102			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 7

**ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.871	3	0.957	2.650	0.053
	ภายในกลุ่ม	35.756	99	0.361		
	รวม	38.627	102			
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.220	3	0.407	1.682	0.176
	ภายในกลุ่ม	23.933	99	0.242		
	รวม	25.153	102			
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.056	3	1.019	2.507	0.063
	ภายในกลุ่ม	40.228	99	0.406		
	รวม	43.284	102			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.019	3	0.673	2.918	0.038*
	ภายในกลุ่ม	22.830	99	0.231		
	รวม	24.849	102			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จากนั้นจึงนำความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมาเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่
ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		(1)	(2)	(3)	(4)
(1) ต่ำกว่า 10 ปี	4.05	-	0.292	0.116	0.033
(2) 11-20 ปี	3.76		-	0.408*	0.150
(3) 21-30 ปี	4.17			-	0.258
(4) 31 ปีขึ้นไป	4.02				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.000	3	1.333	3.812	0.012*
	ภายในกลุ่ม	34.627	99	0.350		
	รวม	38.627	102			
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.418	3	0.473	1.971	0.123
	ภายในกลุ่ม	23.736	99	0.240		
	รวม	25.153	102			
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.479	3	0.826	2.005	0.118
	ภายในกลุ่ม	40.805	99	0.412		
	รวม	43.284	102			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.988	3	0.663	2.870	0.040*
	ภายในกลุ่ม	22.861	99	0.231		
	รวม	24.849	102			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่าง

เต็มทีในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่แตกต่างกัน จากนั้นจึงนำความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมาเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน			
		(1)	(2)	(3)	(4)
(1) ไม่เกิน 10,000 บาท	3.96	-	0.060	0.159	0.196
(2) 10,001–20,000 บาท	4.02		-	0.220	0.135
(3) 20,001–30,000 บาท	3.80			-	0.356*
(4) 30,001 ขึ้นไป	4.16				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม สรุปดังนี้

1. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า

2.1 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน

30,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม สรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ นโยบาย และกระบวนการบริหาร ของคณะ ที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และส่งผลถึงความสำเร็จในหน้าที่การงานตนเอง รวมถึงการที่บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากร ของคณะ และความมั่นใจในการสร้างความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพรณี รัตนราช (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านบุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ ศรีค้อย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏภูเก็ต พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีระดับความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมและราย ด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม อภิปรายผลโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีเพศต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรจ จันทร์สว่าง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรตามความคิดเห็นของ พนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของปารณีย์ ทองยอดเกรียง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีอายุต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรวรรณ ขจีจิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีอายุต่างกันมีผลต่อระดับความ ผูกพันในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปารณีย์ ทองยอดเกรียง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกช่วงอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพันธ์ มีมุข (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวรรณ ขจีจิต (2560) ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยสุภาพรณ์ รัตนราช (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนวยพร บำรุงบุญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรมีระยะเวลาปี ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การน้อยจะมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับองค์การไม่มาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย มีพฤกษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา วังศันติกร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี 8-10 ปี และ 11-15 ปี

2.6 บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรมีรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรายได้ต่อเดือนเป็นผลตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของรชต มาเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า รายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 15,000 บาทขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า มีบุคลากรส่วนหนึ่งที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย องค์การควรเสริมสร้างให้บุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เต็มใจและทุ่มเทตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และต้องการคงอยู่กับองค์การต่อไป

2. นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับปัจจัยอื่น เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรวรรณ ขจีจิต. (2560). ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>

จิราภร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>

ฉัตรชัย มีพฤษ (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์. (2551). พฤติกรรมมององค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>

ปารณีย์ ทองยอดเกรียง. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>

- เพ็ญนภา วงศ์นิติกร. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- ภุรุจ จันทร์สว่าง. (2560). การบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- มนิรัตน์ ศรีคีย์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- รชต มาเจริญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สุพากรณ์ รัตนราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณกลาง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- อำนวยการ บำรุงบุญ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม). สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- Mowday, R. T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.