

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้วิจัย	สายพิณ เม่นเกิด
ที่ปรึกษา	ดร.สายฝน วิบูลรังสรรค์
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา (แขนงวิจัยและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553
คำสำคัญ	ความผูกพันองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ทฤษฎี 2 ปัจจัย

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร 2) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร 4) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร 5) เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2553 เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 13 ตัว มีค่าเป็นบวกทั้งหมด มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 91 ค่า และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร

4. ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบปกติพบตัวแปรที่พยากรณ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 13 ตัวแปร ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .201, -.014, -.001, .221, .003, -.035, .028, .048, .094, .084, .100, .081 และ .206 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .863 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.5 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .273 และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4) ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_9) ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) ปัจจัยค่าจุนด้านการควบคุมดูแล (X_{11}) ปัจจัยค่าจุนด้านสถานะ (X_{12}) และปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_{13})

5. ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรที่ดีที่สุดที่พยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 7 ตัวแปร ตามลำดับดังนี้ 1) ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_{13}) 2) ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4) 3) ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) 4) ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) 5) ปัจจัยค่าจุนด้าน การควบคุมดูแล (X_{11}) 6) ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_9) และ 7) ปัจจัยค่าจุนด้านสถานะ (X_{12}) และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .012 + .210X_{13} + .222X_4 + .092X_{10} + .200X_1 + .113X_{11} + .092X_9 + .071X_{12}$$

$$Z = .276Z_{13} + .217Z_4 + .109Z_{10} + .180Z_1 + .138Z_{11} + .107Z_9 + .087Z_{12}$$

Title FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL ATTACHMENT
OF NARESUAN UNIVERSITY PERSONNEL

Author Saipin Menkoed

Advisor Saifon Vibulrangson, Ph.D.

Academic Paper Independent Study M.Ed. in Educational Research and Evaluation
(Educational Research and Development),
Naresuan University, 2010

Keywords Organizational Attachment Maintenance Factor
Motivation Factor Two Factor Theory

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the motivation factors and the maintenance factors influencing the organizational attachment of Naresuan University personnel, 2) study the organizational attachment of Naresuan University personnel, 3) find the relationship among the factors influencing the organizational attachment of Naresuan University personnel, and 4) find the best predictive variables to predict the organizational attachment as well as to formulate predicting equations for the organizational attachment of Naresuan University personnel. The sample group consisted of government officials, university officers, government employees, regular employees, and temporary employees at Naresuan University in the Academic Year 2010. The research instrument was a questionnaire concerning factors influencing the organizational attachment of Naresuan University personnel. The data were analyzed using statistical devices of percentage, mean scores, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and normal and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed the following:

1. Regarding the analysis of the motivation factors and the maintenance factors influencing the organizational attachment of Naresuan University personnel, it was found that the personnel's opinions towards the factors influencing the organizational attachment were generally at the high level.

2. Regarding the organizational attachment of Naresuan University personnel, the personnel's organizational attachment was generally found at the high level.

3. Regarding the relationship of the factors in the study, it was found that the values of the correlation coefficient among the 13 predictive variables were all positively correlated, with 91 correlation values at the statistically significant level. The values of the correlation coefficient between the predictive variables and the dependent variables were found to be positively correlated at the statistically significant level of 0.01 in all cases.

4. Regarding the analysis of predictive variables using the normal multiple regression analysis, 7 predictive variables of the factors influencing the organizational attachment of Naresuan University personnel were found as follows: 1) motivation factor regarding professional achievement (X_1), 2) motivation factor regarding professional responsibility (X_4), 3) maintenance factor regarding interpersonal relationship within the organization (X_9), 4) maintenance factor regarding work environments (X_{10}), 5) maintenance factor regarding supervision and control (X_{11}), 6) maintenance factor regarding status (X_{12}), and 7) maintenance factor regarding professional stability and security (X_{13}).

5. Regarding the analysis of the best predictive variables of the factors influencing the organizational attachment of Naresuan University personnel, 7 variables were found respectively as follows: 1) maintenance factor regarding professional stability and security (X_{13}), 2) motivation factor regarding professional responsibility (X_4), 3) maintenance factor regarding work environments (X_{10}), 4) motivation factor regarding professional achievement (X_1), 5) maintenance factor regarding supervision and control (X_{11}), 6) maintenance factor regarding interpersonal relationship within the organization

(X_9), and 7) maintenance factor regarding status (X_{12}). The predicting equations of the raw score and standard score could be presented respectively as follows:

$$\hat{Y} = .012 + .210X_{13} + .222X_4 + .092X_{10} + .200X_1 + .113X_{11} + .092X_9 + .071X_{12}$$

$$Z = .276Z_{13} + .217Z_4 + .109Z_{10} + .180Z_1 + .138Z_{11} + .107Z_9 + .087Z_{12}$$

