

ชื่อรายงานการวิจัย : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้วิจัย : นางไฉไลฤดี ยูณะศิริ นางรุ่งทิพย์ กล้าหาญ และนายภัทรภณ ฤทธิเต็ม
หน่วยงาน : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่
ปีงบประมาณ : ๒๕๕๒
ทุนอุดหนุนการวิจัย : สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบวัดความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับองค์กร (OCQ/ Organizational Commitment Questionnaire) จำนวน ๘๗๕ ชุด สามารถจัดเก็บได้ จำนวน ๗๕๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๓ สถิติในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติ t - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๕๘ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม สถานภาพสมรส การตัดสินใจเปลี่ยนงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งการบริหาร กับระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ตัวแปร ๔ ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนตัวแปร ๑ ตัว คือ ทักษะของบุคคลต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ๔ ตัว ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สามารถอธิบายการผันแปรของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๓๘ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ๒ ตัว ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และทัศนคติของตนต่องาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สามารถอธิบายการผันแปรของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๔๑.๕