

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย ชาตรี จักรารายณ์

ปริญญา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัตยา เถมาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และ3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 234 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดโควต้า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก

เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ($\beta = 0.219$) โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 24.10 ($R^2 = 0.241$)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีความยุติธรรม และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม ควรมีการจัดสรรทุนสำหรับเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของบ้านพักสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอต่อบุคลากร และมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อสภาคณาจารย์ และข้าราชการด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้วยความขยัน หมั่นเพียร มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมการทำงาน โดยการใส่ใจในการทำงานของลูกน้องโดยไม่แบ่งชนชั้นระหว่างสายสอน กับสายสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเข้าใจในการทำงานของลูกน้องด้วยความจริงใจ ซึ่งไม่ใช่หวังแต่ผลประโยชน์ของตนเองอย่างเดียว และผู้บังคับบัญชาควรมีการระงับอารมณ์โกรธ และอารมณ์ไม่พอใจที่รุนแรงต่อการทำงานของลูกน้อง ไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือกิริยาท่าทาง

TITLE : Factors Influencing the Organizational Relationship of Rajabhat Maha Sarakham
University Personnel

AUTHOR : Chatreee Jacknarai **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom Chairman
Asst. Prof. Dr. Watcharin Sutthisai Committee
Asst. Prof. Dr. Witaya Chareonsiri Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

The purpose of the research is to investigate the level of the organizational relationship of RMU personnel, to analyze the factors influencing the relationship and to find some useful suggestions for improving the relationship. The samples were 234 RMU personnel. The Taro Yamane method was employed to calculate the sample size and the samples were selected by the quota random sampling method. The instrument was a questionnaire with a .84 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation. Multiple linear regression was employed for analyzing the factors and the organizational relationship.

Results of the research are as follows:

1. The overall relationship of the RMU personnel with the university was at a moderate level. The three highly rated items of the relationship were confidence in the goals and values of the university, willingness in working for the university, and being permanent RMU membership respectively.

2. The findings indicated that the clean and healthy environment strongly influenced the organizational relationship of the university personnel at the .05 level of the statistical significance (bata = 0.219). The percentage of the predictable variables for the organizational relationship was 24.10% ($R^2 = 0.241$).

3. In conclusion, the study suggests that the regulations for staff recruitment should be strictly used. Work promotion should be fair and transparent for both academic personnel and support personnel. Social welfare services should be sufficient for RMU personnel such as university housing. The university personnel should be provided an opportunity to share opinions with executives on the organization relationship. The supervisor should understand and be sincere with subordinates. The supervisor should behave kindly and friendly to his subordinates.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY