

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กร มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	กอบศักดิ์ ขาวปลอด
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ
หลักสูตร	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
คณะวิชา	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
พ.ศ.	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
องค์กรมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 266 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติต่างๆ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่า T-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และ
การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิด
เป็นร้อยละ 51.9 มีอายุ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.1 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อย
ละ 60.2 ประสบการณ์ทำงาน 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.5 รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิด
เป็นร้อยละ 37.2 และตำแหน่งงานส่วนมากเป็นอาจารย์ประจำคณะ คิดเป็นร้อยละ 58.5 ตามลำดับ

2. ปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ใน
เขตกรุงเทพมหานคร ระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ด้านลักษณะ
งาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุดที่ระดับ 3.99 ด้านการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ
พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับ 3.90 ด้าน
โอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับ 3.89 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อ
พิจารณารายด้าน ด้านความศรัทธาต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับ 3.54 ด้านความทุ่มเท
ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับ 3.86 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุดที่ระดับ 3.95 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.2 สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ สายงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.3 สมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยได้รับการอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้แก่ผู้วิจัยในการแนะนำครั้งนี้ ด้วยการตรวจและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผู้วิจัยสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์ทุกประการ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวและพี่น้องที่คอยเป็นห่วงดูแลและให้กำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จด้วยดี หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่บุพการีและผู้มีพระคุณทุกท่าน จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กอบศักดิ์ ขาวปลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของงานศึกษา.....	4
กรอบแนวคิด.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	8
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	34
ทฤษฎีความผูกพันองค์กร.....	36
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ.....	68
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพัน.....	71
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	74
บทที่ 5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	85
5.2 อภิปรายผล.....	90
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	97
ประวัติผู้วิจัย.....	102

สารบัญญัตราสาร

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงความถี่และค่าร้อยละจำแนกตามเพศ.....	65
ตารางที่ 4.2	แสดงความถี่และค่าร้อยละจำแนกตามอายุ.....	66
ตารางที่ 4.3	แสดงความถี่และค่าร้อยละจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	66
ตารางที่ 4.4	แสดงความถี่และค่าร้อยละจำแนกตามประเภทการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.5	แสดงความถี่และค่าร้อยละจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	67
ตารางที่ 4.6	แสดงความถี่และค่าร้อยละจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	68
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ	69
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความ ผูกพันองค์กร.....	71
ตารางที่ 4.9	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วน บุคคลด้านเพศของพนักงาน.....	74
ตารางที่ 4.10	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วน บุคคลด้านอายุของพนักงาน.....	78
ตารางที่ 4.11	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วน บุคคลด้าน วุฒิการศึกษาของพนักงาน.....	79
ตารางที่ 4.12	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วน บุคคลด้านประเภทการทำงานของพนักงาน...	80
ตารางที่ 4.13	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วน บุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงาน.....	81
ตารางที่ 4.14	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วน บุคคลด้านตำแหน่งงานของพนักงาน.....	82
ตารางที่ 4.15	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันองค์กรของพนักงาน.....	83