

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ชื่อผู้ประพันธ์	จิรัชยา สมบัติปัน
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ชัชชญา ยอดสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ประกอบด้วย พนักงานสายบริหารวิชาการ พนักงานสายวิชาการ พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 403 ชุด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานถดถอยเชิงพหุคูณในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาวะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ สุขภาวะทางหน้าที่การงาน ด้านโอกาสและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สุขภาวะทางหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อมด้านปัญหาหมอกควัน PM 2.5 และพบว่า สุขภาวะทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สุขภาวะ, ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title Influence of Well-being on Organizational Commitment of Mae Fah Luang University Personnel

Author Jiratchaya Sombatpan

Degree Master of Business Administration (Business Administration)

Advisor Chachaya Yodsuwan, Ph. D.

ABSTRACT

This quantitative study aimed the level of opinions regarding well-being and investigate the influence of well-being on organizational commitment among Mae Fah Luang university. A sample of 403 employees, including academic and administrative staff, operational staff, and temporary workers, was surveyed. Descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (multiple regression analysis) were employed to analyze the data.

The findings revealed that several dimensions of well-being significantly influenced organizational commitment at the 0.01 level: Career well-being in terms of opportunities for personal growth and development; Community well-being related to the work environment; Social well-being concerning positive relationships with coworkers; Career well-being regarding career advancement; and Community well-being related to PM2.5 air pollution. Additionally, Social well-being in terms of relationships with supervisors significantly influenced organizational commitment at the 0.05 level.

Keywords: Well-being, Organizational Commitment