

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ สาย ข.  
สาย ค. และลูกจ้างในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชื่อผู้เขียน : นายนิวัฒน์ กำบรรณารักษ์

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์

ปีการศึกษา : 2546

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

1. รองศาสตราจารย์ สุรพันธ์ ทับสุวรรณ ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ชลิดา ศรีมณี
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ราชภัณฑารักษ์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาปัจจัยที่มีผลหรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งนี้ ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ 5 ด้าน คือ 1. ความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์การ 2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน 3. ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ 4. ความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง และ 5. ความผูกพันต่อผู้บริหารสูงสุด โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มประชากร 3 ประเภทในปีงบประมาณ 2546 คือ ข้าราชการสาย ข. คนจำนวน 123 คน สาย ค. จำนวน 98 คน และสายลูกจ้าง จำนวน 179 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน เก็บข้อมูลได้ครบ 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ด้วย t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

## T 161729

เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาเป็น ความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อผู้บริหารสูงสุด และ ความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ตามลำดับ

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยดังต่อไปนี้
  - 1.1 ความสามารถสื่อสารภายใน
  - 1.2 องค์กรการให้เกียรติและยอมรับพนักงาน
  - 1.3 ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
  - 1.4 การประจักษ์ในคุณค่าของงาน
  - 1.5 การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสามารถทำงานเป็นทีม ความหลากหลายในงานที่ปฏิบัติ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. สำหรับปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำขององค์กร

ข้อเสนอแนะ เห็นควรให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จัดให้มีการฝึกอบรมและการบริหารแบบมอบอำนาจหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

## ABSTRACT

**TE161729**

Thesis Title : Organization Commitment : A Case Study of The  
Auxiliary Staffs, The Administration Staffs and The  
Hiring Staffs in Ramkhamhaeng University

Student's Name : Mr.Nivat Kambanarak

Degree Sought : Master of Arts

Major : Political Science

Academic Year : 2003

Advisory Committee :

1. Assoc. Prof. Suraphan Thabsuwan Chairperson
2. Assoc. Prof. Chalida Sornmanee
3. Assoc. Prof. Dr. Suraphol Rajbhandaraks

This survey research has the objectives as follow, to study the level of The Organizational Loyalty of The Ramkhamhaeng University's Staff and also study the related factors. The researcher study on five dimensions of the loyalty, The Organizational institution, The Work Companions, The Work, The Supervisor and The Supreme Executive. The Questionnaires were used as the tool and the data collecting was arranged on three groups of populations as follow 123 The Auxiliary Staffs, 98 The Administration Staffs and 179 The Hiring Staffs with the sum of 400. The statistical analysis was used by Percentage, Mean, Standard Deviation, t – test, ANOVA, Multiple

Comparison and Stepwise Multiple Regression. The Conclusions are as follows:

The Ramkhamhaeng University's staff have the high level on the organizational loyalty as the work, the organizational institution, the work companion, the supreme executive and the supervisor were respectively scored from high to low.

The internal communication, the honour and the acceptance for the employee, the Merit System, the work's value perception, the capacity of the companion and the executive's leadership are related to the organizational loyalty.

But the teamwork, the work differentiation and the employee's development are not related to the organizational loyalty.

The Stepwise Multiple Regression Analysis is found that the leadership is effected to every dimensions of the organizational loyalty.

The researcher recommend that the university must has more training and more authority obtaining on the administration to increase the organizational loyalty.