

ชื่อเรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย : อำนวยพร บำรุงบุญ

ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ยุภาพร ยูภาส

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (T - Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method)

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) 2) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 2.1) บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ และด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < .05$ ) 2.2) บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.3) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ ความคงอยู่ โดยรวมมากกว่า ระดับ

ปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P - Value < .05$ ) 2.4) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจโดยรวมมากกว่าระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและด้านความภักดีโดยรวมมากกว่าระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P - Value < .05$ ) 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สรุปเป็นประเด็นสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปควรจัดกิจกรรมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนต่อหน่วยงาน และควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ร้อยละ 29.34 รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ร้อยละ 11.94 และด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กร ร้อยละ 10.92

**TITLE :** Organizational Commitment among Personnel of Rajabhat Maha  
Sarakhm University

**AUTHOR :** Amnuayporn Bumroongboon      **DEGREE :** B.P.A. (Public Administration)

**ADVISORS :** Assoc.Prof. Dr. Yupaporn Yupas      Major Advisor

Assoc.Prof. Dr. Sauwaluck Kosolkitiamporn      Co-advisor

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016**

### **ABSTRACT**

This research aimed to 1) study the level of organizational commitment among personnel of Rajabhat Maha Sarakhm University (RMU); 2) compare organizational commitment of RMU personnel classified according to gender, type of personnel, educational level, and years of service; and 3) study RMU personnel's suggestions on enhancing organizational commitment. The sample group for this study consisted of 293 RMU personnel, determined by using Yamane's formula for sample size. The instrument used for collecting data was a three-part questionnaire of .92 reliability. Data were analyzed by using a computer program, and the statistics used in data analyses were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for hypothesis testing, one-way ANOVA and Scheffe's Method for paired comparisons of differences.

Findings of the study reveal the following: 1) The overall organizational commitment of RMU personnel was found at the highest level ( $\bar{X} = 4.23$ ); 2) Comparisons of RMU personnel's organizational commitment reveal no significant differences in overall organizational commitment of personnel classified according to gender, educational level, type of personnel, and years of service; however, comparisons of specific aspects of organizational commitment reveal that there are significant differences in their pride in the university and participation among RMU personnel of different genders (p-value < .05); there are no significant differences in all the six aspects of organizational commitment among

RMU personnel of different types; there is a significant difference regarding their overall pride in the university and loyalty between those whose education is above bachelor's degree and those of bachelor's degree and below (p-value < .05); the organizational commitment in the aspect of willingness of RMU personnel with 16 years of service and above is significantly higher than those with lower than 5 years of service; personnel with 5- 15 years of service had significantly higher organizational commitment in their participation and loyalty than personnel with 16 years and above and those with lower than 5 years of service (p-value < .05); and 3) Regarding RMU personnel's suggestions on enhancing organizational commitment, these can be summarized in a descending order of importance as follows: in the aspect of attachment and contentment , there should be training activities and their offices should be better equipped with facilities for convenience (29.34%); in the aspect of loyalty, there should be training to increase their knowledge and skills for further promotion (11.94 %); and regarding the aspect of devotion, personnel should be highly devoted in working for development of the organization ( 10.92%).