

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



246286



ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จิตนาถ นีเจตน์

วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)

ปีการศึกษา 2554



ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง



วัฒนาพร นิเวศน์

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF ANNUAL EMPLOYEES AT
RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

WATTANAPORN NIWAT

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(MANAGEMENT)

2011

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง

ชื่อผู้เขียน นางสาววัฒนาพร นิเวศน์

สาขาวิชา การจัดการทั่วไป

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

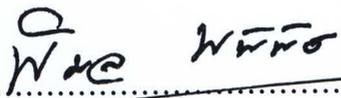
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจชื้อ

ประธานกรรมการ

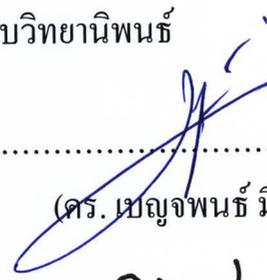
รองศาสตราจารย์สุขจิตต์ ฌ นคร

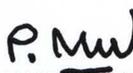
รองศาสตราจารย์จรีพร ศรีทอง

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุทธิพิช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ดร. เบลญพจน์ มีเงิน)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจชื้อ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุขจิตต์ ฌ นคร)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์จรีพร ศรีทอง)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ชื่อผู้เขียน นางสาววัฒนาพร นิเวศน์
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา 2554

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจเชื้อ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์สุขจิตต์ ณ นคร | |
| 3. รองศาสตราจารย์จรีพร ศรีทอง | 246286 |

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ลูกจ้างมีความรักและผูกพันกับองค์การตลอดไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ลูกจ้างรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เฉพาะส่วนกลาง (หัวหมาก) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นบันได (stepwise regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 6.97 จาก 10 คะแนน โดยด้านภาพลักษณ์องค์การมีความสำคัญต่อ

ความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง ส่วนด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความพึงพอใจในงานมีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง

2. ผลการทดสอบปัจจัยการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรหลักทั้ง 5 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) บรรยากาศเชิงจริยธรรม (CLIM) ภาวะผู้นำ (LEADER) ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) และวัฒนธรรมองค์กร (CUL) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์กรได้ ร้อยละ 40.1 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรตัวที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) และวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนี้ สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรความผูกพันกับองค์กรได้ ร้อยละ 31.6

ABSTRACT

Thesis Title Organizational Commitment of Annual Employees at
Ramkhamhaeng University
Student's Name Miss Wattanaporn Niwat
Degree Sought Master of Business Administration
Field of Study Management
Academic Year 2011

Advisory Committee

1. Asst. Prof. Dr. Prayong Meechaisue Chairperson
2. Assoc. Prof. Sookjit Na nakorn
3. Assoc. Prof. Jareeporn Srithong

246286

In this thesis, the researcher investigates factors related to work performance and factors affecting the organizational commitment of annual employees at Ramkhamhaeng University (RU).

Findings can be used by administrators and others concerned in formulating guidelines for improving and positively developing factors related to work performance such that employees will continue without surcease to be emotionally committed to the organizations at which they are employed.

The sample population consisted of 400 annual employees at RU's main campus (Hua Mak). The instrument of research was a questionnaire.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. Pearson's product-moment correlation coefficient method was also employed by the researcher in addition to stepwise regression analysis.

Findings are as follows:

1. Overall, factors related to work performance were at a rather high level with an average score of 6.97 out of a possible total of 10.

Organizational image was important to organizational commitment at a high level. The aspects of leadership, ethical climate, organizational culture, and job satisfaction were shown to be significant at a rather high level.

2. In testing work performance factors, the researcher found that the five major variables of job satisfaction (JOBSAT), ethical climate (CLIM), leadership (LEADER), organizational image (IMG), and organizational culture (CUL) were explanatory of variances in the dependent variable of organizational commitment; at 40.1 percent with a positive relationship with organizational commitment.

In carrying out stepwise multiple regression analysis, the researcher determined that the variables affecting the organizational commitment of the RU annual employees under study were organizational image (IMG) and organizational culture (CUL). These two variables were explanatory of variances in the dependent variable of organizational commitment at 31.6 percent.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา ความเอาใจใส่ของคณะกรรมการที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ เริ่มจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจชื่อ ดร. เบญจพันธ์ มีเงิน รองศาสตราจารย์ สุขจิตต์ ฒ นคร และรองศาสตราจารย์ จริพร ศรีทอง ซึ่งทุกท่านให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้านบริหารธุรกิจ ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ และประสบการณ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

กราบขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน เริ่มจาก รองศาสตราจารย์ ดร. จุฑา เทียนไทย รองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงศ์วาน รองศาสตราจารย์กาญจนาท เรืองวรารกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราโมทย์ รอดจำรัส และอาจารย์ ดร. ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอขอบคุณลูกจ้างรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี อีกทั้งครอบครัว “นิเวศน์” ที่เป็นกำลังใจให้ฟันฝ่าอุปสรรคจนประสบผลสำเร็จ ขอขอบคุณคุณสมหมาย ศรีทรัพย์ นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อค้นพบที่จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องส่งเสริม และพัฒนาความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหงให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างต่อไป หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะพึงมีประโยชน์และมีคุณค่าทางวิชาการ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อน้อมบูชาพระคุณบิดา-มารดา ครู-อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านตามที่ได้กล่าวถึงเบื้องต้น

วัฒนาพร นิเวศน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(11)
สารบัญภาพประกอบ.....	(12)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความพึงพอใจในงาน.....	8
บรรยากาศเชิงจริยธรรม.....	13
ภาวะผู้นำ.....	23
ภาพลักษณ์องค์การ.....	29
วัฒนธรรมองค์การ.....	36
ความผูกพันกับองค์การ.....	45
การสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	52
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	55

บทที่	หน้า	
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
	ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	56
	ประเภทข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	59
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	59
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
	การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้	61
	การสร้างมาตรวัด นิยามเชิงปฏิบัติการ	63
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
	ข้อมูลส่วนบุคคล.....	67
	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร.....	69
	การทดสอบสมมติฐาน.....	76
5	อภิปรายผล สรุป และข้อเสนอแนะ.....	82
	อภิปรายผล	82
	สรุปผลการวิจัย.....	88
	ข้อเสนอแนะ.....	91
ภาคผนวก		
ก	หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	93
ข	ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนความสอดคล้องของข้อความถามกับ วัตถุประสงค์.....	99
ค	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น.....	104
ง	แบบสอบถาม.....	109
บรรณานุกรม		116
ประวัติผู้เขียน		127

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม	17
2 ความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบเน้นงาน และผู้นำแบบเน้นคน.....	26
3 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	57
4 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัย รามคำแหง	67
5 ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง นำเสนอในภาพรวม.....	69
6 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน	70
7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม	71
8 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำ.....	72
9 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านภาพลักษณ์องค์กร	73
10 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมองค์กร	74
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของความผูกพันกับ องค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.....	75
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต่าง ๆ	77
13 รูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กร	79
14 รูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กร	80

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	55
2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	78
3 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร.....	90