

นพคุณ กสานติกุล : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
(ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE STAFF AT SURANAREE  
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY) อาจารย์ที่ปรึกษา : อ. ดร.วรพจน์ สุทธิสัย, 196 หน้า.  
ISBN 974-533-511-8

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากรก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และศึกษาสาเหตุที่บุคลากรลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน จำนวน 186 คน และบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคาดหวังต่อมหาวิทยาลัยก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยเฉพาะความคาดหวังต่ออธิการบดีมากเป็นอันดับ 1 ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ ปัจจัยองค์กรทุกด้าน คือ โครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรลาออกจากงาน คือ ความจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ  
ปีการศึกษา 2549

ลายมือชื่อนักศึกษา \_\_\_\_\_  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา \_\_\_\_\_

NOPPAKHUN KASANTIKUL : ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF THE STAFF AT SURANAREE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY.

THESIS ADVISOR : WORAPOTE SUTHISAI, Ph.D. 196 pp.

ISBN 974-533-511-8

ORGANIZATIONAL/ COMMITMENT/ STAFF

This research aimed to study the organizational commitment of the staff at Suranaree University of Technology in five areas, 1) the staff's expectation before coming to work at Suranaree University of Technology, 2) The staff's organizational commitment, 3) the relationship between the staff's organizational commitment and organizational factors, and 4) the causes of staff's resignation.

The sample surveyed by stratified random sampling consisted of 186 university staff who have been working at the university and 32 former university staff. The data were collected using questionnaires and interviews to collect the primary data. The information obtained was analyzed using percentages, means, standard deviations, t-test, One-way ANOVA, Scheffe's method and Pearson's correlation coefficient.

The results from this study showed that before working at the university, the expectation of both groups of the staff was found to be very high, especially the expectation of the rector. The organizational commitment of staff who have been working at the university was found to be at a high level. The amount of goals agreed to believe and organizational values and membership-maintained needs in organization was found to be at a fairly high level, and the comparison of

organizational commitment factors of the staff as classified by personal factors revealed that the organizational commitment in the area of willingness and performed attempt of organization of the staff with different education and salary level was found to be statistically significant at .001 level. Also, all the areas of organizational factors i.e. task structure and chain of command, warmth and support, tolerance of conflict, autonomy, security versus risk, training and development emphasis, rewards system and recognition were found to show a positive relationship (.001) with the staff's 3 areas of the organizational commitment. The major cause of the staff's resignation resulted from the family matters.

School of Management Technology

Student's Signature\_\_\_\_\_

Academic Year 2006

Advisor's Signature\_\_\_\_\_