

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิจัย : การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ชื่อผู้วิจัย : นางประกายดาว วงษ์ทอง  
ปีที่วิจัย : 2554

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ ด้านเพิ่มคุณค่างาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านระบบบริหาร การประกันคุณภาพการศึกษาและศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกองค์กรและด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้มาโดยการสุ่มแบบ ช่วงชั้น (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 353 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

## ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มคุณค่างาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมาได้แก่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.63$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X} = 3.48$ ) และรองลงมาด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 3.40$ ) ตามลำดับ

และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกด้าน โดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและ ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ด้านการเพิ่มคุณค่างาน กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ด้านการเพิ่มคุณค่างาน กลุ่มประเภทตำแหน่งต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร  
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ABSTRACT

Research Title	The Participation in Management and Organizational Commitment of Academic-Support Personnel at Ramkhamhaeng University
Researcher	Mrs. Prakaidow Wongthong
Year	2011

In the current inquiry, the researcher is concerned to investigate the self-development needs of personnel employed at the Building and Physical Plant Division, Office of the President, Ramkhamhaeng University (RU) in three aspects. These three aspects are in situ training and educational visits, further education, and professional development. Additionally compared are the self-development needs of the personnel under study vis-à-vis differences in the demographical characteristics of gender, age, educational level, department, position, and work experience. Finally, presented are a number of suggestions which were made in the course of carrying out this investigation.

The sample population was comprised of 175 personnel employed at the Building and Physical Plant Division, Office of the President, Ramkhamhaeng University. These subjects were selected by means of applying a simple random sampling method on the basis of a research population of 180 members with the resulting sample population size being couched at the reliability level of 95 percent. The size of the sample population was determined by means of an extrapolation from the 1970 table compiled by Krejcie and Morgan, which thereby projected a reliability level of 95 percent with a margin of error of 5 percent.

Using techniques of descriptive statistics, the data were analyzed in terms of

frequency, percentage, mean and standard deviation. For testing purposes, the techniques of t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were also employed.

Findings are as follows:

1. The personnel under study evinced self-development needs at a high level overall and in regard to the aspects of in situ training and educational visits, further education, and professional development.

2. The results of comparing the means governing the expression of self-development needs by the personnel under study as classified by the demographical characteristics of gender, age, educational level, department, position, and work experience are given as follows:

2.1 The personnel under study who differed in gender and age did not concomitantly exhibit differences in self-development needs overall and in all aspects at the statistically significant level of .05.

2.2 The personnel under study who differed in educational level exhibited corresponding differences in self-development needs overall and in the aspects of in situ training and educational visits, as well as professional development at the statistically significant level of .05.

2.3 The personnel under study who differed in the department at which they were employed additionally displayed self-development needs in the aspect of professional development at the statistically significant level of .05.

2.4 The personnel under study who differed in reference to position held exhibited parallel differences in self-development needs in the aspects of in situ training and educational visits and further education at the statistically significant level of .05.

2.5 The personnel under study who differed in work experience also evinced differences in self-development needs in the aspect of in situ training and educational

visits at the statistically significant level of .05.