

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จำนวน 367 คน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลได้ผลสรุปดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

n = 367

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 367)	ร้อยละ 100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	115	31.34
31 – 40 ปี	149	40.60
41 – 50 ปี	60	16.35
51 – 60 ปี	43	11.71
สถานภาพการสมรส		
โสด	201	54.77
สมรส	145	39.51
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	21	5.72
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	25.07
ปริญญาตรี	235	64.03
ปริญญาโท	37	10.08
ปริญญาเอก	3	0.82
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	130	35.42
5 – 10 ปี	105	28.61
11 – 15 ปี	58	15.80
16 – 20 ปี	20	5.45
21 – 25 ปี	15	4.09
มากกว่า 25 ปี	39	10.63
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	92	25.07
10,000 – 15,000 บาท	165	44.96
15,001 – 20,000 บาท	41	11.18
20,001 – 25,000 บาท	18	4.90
25,001 – 30,000 บาท	9	2.45
มากกว่า 30,000 บาท	42	11.44

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 367 คน พบว่า

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.34 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71

ด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 54.77 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.51 และน้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.72

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 64.03 รองลงมาคือมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.07 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.82

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 28.61 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 - 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.09

และด้านรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 44.96 รองลงมาคือมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.07 และน้อยที่สุดมีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.45

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

n = 367

ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	\bar{X}	SD	การแปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	2.89	0.49	ดี
ด้านความท้าทายในการทำงาน	2.92	0.56	ดี
ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน	2.39	0.62	พอใช้
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	2.71	0.55	ดี
ภาพรวม	2.72	0.44	ดี

ตารางที่ 4.2 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.72$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดี 3 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.92$) รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.89$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.39$)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาสดำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	2.81	0.71	ด
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที	3.09	0.64	ด
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน	2.92	0.69	ด
4. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้	2.99	0.70	ด
5. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.62	0.73	ด
รวม	2.89	0.49	ด

ตารางที่ 4.3 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมีอิสระในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.09$) รองลงมา คือ ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.62$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความท้าทายในการทำงาน จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความท้าทายในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
6. ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.11	0.73	ดี
7. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานท้าทายความสามารถ	2.86	0.76	ดี
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.77	0.82	ดี
9. งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	2.74	0.75	ดี
10. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่องานเมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำ	3.08	0.65	ดี
รวม	2.92	0.56	ดี

ตารางที่ 4.4 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความท้าทายในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.11$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่องานเมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.74$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
11. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	2.30	0.91	พอใช้
12. ในหน่วยงานของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	2.49	0.81	พอใช้
13. ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.46	0.84	พอใช้
14. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.07	0.79	พอใช้
15. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	2.62	0.75	ดี
รวม	2.39	0.62	พอใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 1 ข้อ และอยู่ในระดับพอใช้ 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.62$) รองลงมา คือ ในหน่วยงานของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.07$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
16. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	2.68	0.75	ดี
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกครั้งเมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น	2.70	0.66	ดี
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน	2.80	0.67	ดี
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน	2.86	0.67	ดี
20. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	2.52	0.72	ดี
รวม	2.71	0.55	ดี

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.86$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.52$)

ส่วนที่ 3 ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะในการปฏิบัติงานในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.7 – 4.13

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

n = 367			
ทักษะในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.78	0.65	ดี
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.01	0.52	ดี
ด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	2.65	0.63	ดี
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	2.28	0.73	พอใช้
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.73	0.52	ดี
ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร	2.70	0.57	ดี
รวม	2.69	0.43	ดี

ตารางที่ 4.7 พบว่า ทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.69$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดี 5 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีทักษะอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.01$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีทักษะอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.78$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีทักษะอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.28$)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	SD	การแปลผล
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	2.80	0.72	ดี
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจใส่ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเสมอ	2.78	0.80	ดี
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น	2.72	0.76	ดี
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	2.76	0.78	ดี
25. เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้	2.84	0.79	ดี
รวม	2.78	0.65	ดี

ตารางที่ 4.8 พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.78$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้ มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.84$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.72$)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
26. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.07	0.58	ดี
27. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.09	0.64	ดี
28. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	3.13	0.66	ดี
29. การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	2.89	0.75	ดี
30. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะป็นปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้	2.87	0.73	ดี
รวม	3.01	0.52	ดี

ตารางที่ 4.9 พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.01$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.13$) รองลงมา คือ เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะป็นปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้ มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.87$)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จำแนกรายข้อ

n = 367			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	\bar{X}	SD	การแปลผล
31. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีลักษณะตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.73	0.78	ดี
32. ท่านได้รับการพัฒนา เรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง	2.62	0.73	ดี
33. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน	2.47	0.84	พอใช้
34. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	2.68	0.77	ดี
35. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	2.78	0.72	ดี
รวม	2.65	0.63	ดี

ตารางที่ 4.10 พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 4 ข้อ และอยู่ในระดับพอใช้ 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.78$) รองลงมา คือ ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีลักษณะตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน มีทัศนคติอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.47$)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	\bar{X}	SD	การแปลผล
36. ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	2.36	0.86	พอใช้
37. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.28	0.85	พอใช้
38. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.10	0.88	พอใช้
39. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่าง ๆ	2.46	0.80	พอใช้
40. ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.21	0.83	พอใช้
รวม	2.28	0.73	พอใช้

ตารางที่ 4.11 พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับพอใช้ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่าง ๆ มีทัศนคติอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.46$) รองลงมาคือ ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี มีทัศนคติอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.10$)



ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกรายข้อ

n = 367			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
41. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ	2.72	0.74	ดี
42. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย	2.80	0.66	ดี
43. อาคาร สถานที่ และบรรยากาศของมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.72	0.64	ดี
44. สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานเช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สะดวก	2.77	0.67	ดี
45. มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ	2.65	0.75	ดี
รวม	2.73	0.52	ดี

ตารางที่ 4.12 พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.73$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.80$) รองลงมา คือ สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานเช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สะดวก มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำที่เพียงพอกับความต้องการ มีทัศนคติอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}=2.65$)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร
จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร	\bar{X}	SD	การแปลผล
46. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวมั่นคง	2.62	0.76	ดี
47. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต	2.63	0.78	ดี
48. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะ หน่วยงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้	2.52	0.73	ดี
49. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง	3.07	0.77	ดี
50. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	2.64	0.73	ดี
รวม	2.70	0.57	ดี

ตารางที่ 4.13 พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.07$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะ หน่วยงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.52$)

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.14 – 4.18

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

n = 367			
ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	การแปลผล
ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	2.94	0.52	ดี
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	3.20	0.57	ดี
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.10	0.61	ดี
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.00	0.67	ดี
ภาพรวม	3.06	0.51	ดี

ตารางที่ 4.14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.37$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.07$) รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.10$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.94$)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและ คุณค่าขององค์กร	\bar{X}	SD	การแปลผล
51. เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการใน การทำงานของท่าน	2.68	0.61	ดี
52. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่า ต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	3.11	0.70	ดี
53. ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอก พึงเสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่า ทำงานด้วย	2.93	0.70	ดี
54. ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและ พร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายของมหาวิทยาลัย	2.99	0.68	ดี
55. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับองค์กร ภายนอกในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะ ประโยชน์เสมอ	3.01	0.62	ดี
รวม	2.94	0.52	ดี

ตารางที่ 4.15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.11$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของท่าน มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=2.68$)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อ องค์กร	\bar{X}	SD	การแปลผล
56. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ หน่วยงานแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่ คุ้มค่า	3.07	0.73	ดี
57. ท่านเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากความ รับผิดชอบ	3.18	0.66	ดี
58. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	3.21	0.67	ดี
59. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่าง เต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.26	0.61	ดี
60. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะ ตั้งใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	3.28	0.65	ดี
รวม	3.20	0.57	ดี

ตารางที่ 4.16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.20) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะตั้งใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ มีความผูกพันอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.28) รองลงมา คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.26) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า มีความผูกพันอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.07)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	\bar{X}	SD	การแปลผล
61. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของ มหาวิทยาลัย	3.20	0.74	ดี
62. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของ หน่วยงานที่มีส่วนในความสำเร็จและการ พัฒนาขององค์กร	3.00	0.74	ดี
63. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	3.06	0.68	ดี
64. ท่านภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน	3.15	0.72	ดี
65. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ดี ที่ท่าน ภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิต ท่านมีความสุข	3.11	0.73	ดี
รวม	3.10	0.61	ดี

ตารางที่ 4.17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.10) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัย มีความผูกพันอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.20) รองลงมา คือ ท่านภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน มีความผูกพันอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.15) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.00)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	\bar{X}	SD	การแปลผล
66. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย แห่งนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น	3.13	0.73	ดี
67. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้ นี้แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.92	0.85	ดี
68. ท่านคิดว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลง อย่างไรท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับ มหาวิทยาลัยนี้ต่อไป	3.01	0.74	ดี
69. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้ อย่างมีความสุขจนเกษียณอายุ	2.84	0.89	ดี
70. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลัง ที่สองของท่าน	3.09	0.80	ดี
รวม	3.00	0.67	ดี

ตารางที่ 4.18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.00) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น มีความผูกพันอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.13) รองลงมา คือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน มีความผูกพันอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.09) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้อย่างมีความสุขจนเกษียณอายุ มีความผูกพันอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 2.84)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานของการศึกษารั้งนี้ คือ

1. พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี
2. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ทักษะคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางสถิติ โดยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 ขึ้นไป ถือว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ดังนี้

$H_0 = \mu \geq 2.51$ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี

$H_a = \mu < 2.51$ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับพอใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย $\bar{x} \geq 2.51$

n=367

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	SD	t	Sig.
ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	2.94	0.52	16.429	0.000*
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	3.20	0.57	23.390	0.000*
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.10	0.61	18.968	0.000*
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.00	0.67	14.157	0.000*
ภาพรวม	3.06	0.51	21.185	0.000*

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.19 การทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย $\bar{x} \geq 2.51$ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน (ปฏิเสธ H_0 เมื่อ $t < 0$, Sig./ 2 < 0.05)

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยทดสอบสมมติฐานย่อยรายตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

2.1 อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.20-4.23

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ

n=367

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ								F	Sig.
	ไม่เกิน 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความศรัทธาและการยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กร	2.96	0.50	2.87	0.54	3.07	0.52	2.99	0.49	2.185	0.089
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการ ทำงานเพื่อองค์กร	3.15	0.61	3.16	0.57	3.33	0.56	3.32	0.45	2.227	0.085
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	3.10	0.66	2.99	0.60	3.27	0.53	3.25	0.50	4.128	0.007*
ด้านความต้องการที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	2.91	0.67	2.85	0.68	3.23	0.54	3.43	0.56	12.556	0.000*
ภาพรวม	3.03	0.54	2.97	0.51	3.23	0.42	3.25	0.43	6.093	0.000*

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรายคู่ (I-J)					
J \ I	I	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
		$\bar{X}=3.10$	$\bar{X}=2.99$	$\bar{X}=3.27$	$\bar{X}=3.25$
ไม่เกิน 30 ปี	$\bar{X}=3.10$	-	-0.11	0.17	0.15
31 - 40 ปี	$\bar{X}=2.99$		-	0.28*	0.26*
41 - 50 ปี	$\bar{X}=3.27$			-	-0.02
51 - 60 ปี	$\bar{X}=3.25$				-

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรรายคู่ (I-J)						
		I	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
			$\bar{X}=2.91$	$\bar{X}=2.85$	$\bar{X}=3.23$	$\bar{X}=3.43$
J						
ไม่เกิน 30 ปี	$\bar{X}=2.91$	-	-	-0.06	0.33*	0.52*
31 - 40 ปี	$\bar{X}=2.85$			-	0.39*	0.58*
41 - 50 ปี	$\bar{X}=3.23$				-	0.19
51 - 60 ปี	$\bar{X}=3.43$					-

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรจำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม จำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

		ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมรายคู่ (I-J)			
J \ I	I	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
		$\bar{X}=3.03$	$\bar{X}=2.97$	$\bar{X}=3.22$	$\bar{X}=3.25$
ไม่เกิน 30 ปี	$\bar{X}=3.03$	-	-0.06	0.20*	0.22*
31 - 40 ปี	$\bar{X}=2.97$		-	0.26*	0.28*
41 - 50 ปี	$\bar{X}=3.22$			-	0.02
51 - 60 ปี	$\bar{X}=3.25$				-

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม จำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.24-4.25

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพการสมรส

n=367

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพการสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	2.92	0.53	2.96	0.52	3.02	0.46	0.456	0.634
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	3.19	0.59	3.22	0.57	3.15	0.50	0.223	0.800
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.07	0.63	3.13	0.58	3.17	0.56	0.550	0.577
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	2.94	0.69	3.03	0.65	3.31	0.58	3.308	0.038*
ภาพรวม	3.03	0.52	3.09	0.49	3.16	0.42	0.977	0.377

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรรายคู่ (I-J)				
J \ I		โสด	สมรส	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
		$\bar{X}=2.94$	$\bar{X}=3.03$	$\bar{X}=3.31$
โสด	$\bar{X}=2.94$	-	0.09	0.37*
สมรส	$\bar{X}=3.03$		-	0.28
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	$\bar{X}=3.31$			-

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรจำแนกตามสถานภาพการสมรส แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือ หม้ายหรือแยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา

n=367

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	2.97	0.50	2.95	0.53	2.84	0.52	3.07	0.12	0.641	0.589
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	3.16	0.60	3.19	0.58	3.31	0.47	3.67	0.58	1.279	0.281
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.13	0.59	3.10	0.62	3.02	0.60	3.53	0.50	0.836	0.475
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.09	0.68	2.97	0.67	2.92	0.69	3.00	0.60	0.905	0.439
ภาพรวม	3.09	0.52	3.05	0.51	3.02	0.48	3.32	0.42	0.434	0.729

ตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

* ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.27-4.30

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

n=367

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน										F	Sig.		
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		21 – 25 ปี				มากกว่า 25 ปี	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD
ความศรัทธาและการ ยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร	2.94	0.51	2.84	0.54	3.03	0.53	3.06	0.44	3.20	0.42	2.97	0.51	2.192	0.055
ความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อ องค์กร	3.12	0.62	3.18	0.59	3.25	0.51	3.25	0.54	3.35	0.40	3.35	0.50	1.405	0.221
ความภาคภูมิใจในการ เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	3.04	0.66	3.02	0.62	3.14	0.53	3.26	0.52	3.47	0.54	3.25	0.52	2.514	0.030*
ความต้องการที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร	2.86	0.74	2.87	0.64	3.07	0.55	3.37	0.53	3.33	0.54	3.36	0.55	6.759	0.000*
ภาพรวม	2.99	0.54	2.98	0.51	3.12	0.46	3.24	0.40	3.34	0.42	3.23	0.45	3.619	0.003*

$\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็น
สมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และด้านความเต็มใจ

และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรายคู่ (I-J)							
J \ I	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	มากกว่า 25 ปี	
	$\bar{X}=3.04$	$\bar{X}=3.02$	$\bar{X}=3.14$	$\bar{X}=3.26$	$\bar{X}=3.47$	$\bar{X}=3.25$	
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}=3.04$	-	-0.02	0.10	0.22	0.43*	0.21
5 – 10 ปี	$\bar{X}=3.02$	-	0.12	0.24	0.44*	0.22*	
11 – 15 ปี	$\bar{X}=3.14$		-	0.12	0.32	0.10	
16 – 20 ปี	$\bar{X}=3.26$			-	0.21	-0.01	
21 – 25 ปี	$\bar{X}=3.47$				-	-0.22	
มากกว่า 25 ปี	$\bar{X}=3.25$					-	

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานแบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD
n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรรายคู่ (I-J)							
J \ I	ต่ำกว่า 5 ปี $\bar{X}=2.86$	5 – 10 ปี $\bar{X}=2.87$	11 – 15 ปี $\bar{X}=3.07$	16 – 20 ปี $\bar{X}=3.37$	21 – 25 ปี $\bar{X}=3.33$	มากกว่า 25 ปี $\bar{X}=3.36$	
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}=2.86$	-	0.01	0.21*	0.51*	0.47*	0.50*
5 – 10 ปี	$\bar{X}=2.87$	-	0.20	0.50*	0.46*	0.49*	
11 – 15 ปี	$\bar{X}=3.07$		-	0.30	0.26	0.29*	
16 – 20 ปี	$\bar{X}=3.37$			-	-0.04	-0.01	
21 – 25 ปี	$\bar{X}=3.33$				-	0.03	
มากกว่า 25 ปี	$\bar{X}=3.36$					-	

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี และ 21 – 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลา 5 – 10 ปี และระยะเวลา 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมรายคู่ (I-J)							
J \ I	ต่ำกว่า 5 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	มากกว่า 25 ปี
	$\bar{X}=2.99$	$\bar{X}=2.99$	$\bar{X}=2.98$	$\bar{X}=3.12$	$\bar{X}=3.24$	$\bar{X}=3.34$	$\bar{X}=3.23$
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}=2.99$	-	-0.01	0.13	0.24*	0.35*	0.24*
5 – 10 ปี	$\bar{X}=2.98$		-	0.15	0.26*	0.36*	0.26*
11 – 15 ปี	$\bar{X}=3.12$			-	0.11	0.21	0.11
16 – 20 ปี	$\bar{X}=3.24$				-	0.10	0.00
21 – 25 ปี	$\bar{X}=3.34$					-	-0.10
มากกว่า 25 ปี	$\bar{X}=3.23$						-

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี ระยะเวลา 21 – 25 ปี และระยะเวลามากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.31-4.35

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n=367

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน										F	Sig.		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	25,001 – 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท								
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
ความศรัทธาและการ ยอมรับในเป้าหมายและ คุณค่าขององค์กร	2.98	0.55	2.88	0.52	3.03	0.51	2.76	0.48	2.96	0.48	3.13	0.45	2.487	0.031*
ความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อ องค์กร	3.17	0.65	3.13	0.56	3.25	0.51	3.28	0.59	3.40	0.45	3.40	0.47	1.903	0.093
ความภาคภูมิใจในการ เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	3.12	0.69	3.02	0.57	3.04	0.56	3.21	0.60	3.38	0.58	3.36	0.55	2.781	0.018*
ความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	3.02	0.75	2.85	0.64	3.04	0.64	3.28	0.54	3.20	0.69	3.30	0.57	4.298	0.001*
ภาพรวม	3.07	0.59	2.97	0.48	3.09	0.45	3.13	0.45	3.23	0.45	3.30	0.45	3.306	0.006*

$\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร จำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

		ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร					
		ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรรายคู่ (I-J)					
J	I	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		$\bar{X}=2.98$	$\bar{X}=2.88$	$\bar{X}=3.03$	$\bar{X}=2.76$	$\bar{X}=2.96$	$\bar{X}=3.13$
ต่ำกว่า 10,000 บาท	$\bar{X}=2.98$	-	-0.10	0.05	-0.22	-0.02	0.15
10,000 -15,000 บาท	$\bar{X}=2.88$		-	0.16	-0.12	0.08	0.25*
15,001 -20,000 บาท	$\bar{X}=3.03$			-	-0.28	-0.08	0.09
20,001 -25,000 บาท	$\bar{X}=2.76$				-	0.20	0.37*
25,001 -30,000 บาท	$\bar{X}=2.96$					-	0.17
มากกว่า 30,000 บาท	$\bar{X}=3.13$						-

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร จำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรายคู่ (I-J)						
J \ I	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
	$\bar{X}=3.12$	$\bar{X}=3.02$	$\bar{X}=3.04$	$\bar{X}=3.21$	$\bar{X}=3.38$	$\bar{X}=3.36$
ต่ำกว่า 10,000 บาท $\bar{X}=3.12$	-	-0.11	-0.08	0.09	0.26	0.24*
10,000 - 15,000 บาท $\bar{X}=3.02$		-	0.03	0.20	0.36	0.34*
15,001 - 20,000 บาท $\bar{X}=3.04$			-	0.17	0.33	0.31*
20,001 - 25,000 บาท $\bar{X}=3.21$				-	0.17	0.15
25,001 - 30,000 บาท $\bar{X}=3.38$					-	-0.02
มากกว่า 30,000 บาท $\bar{X}=3.36$						-

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรรายคู่ (I-J)						
J \ I	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
	$\bar{X}=3.02$	$\bar{X}=2.85$	$\bar{X}=3.04$	$\bar{X}=3.28$	$\bar{X}=3.20$	$\bar{X}=3.30$
ต่ำกว่า 10,000 บาท $\bar{X}=3.02$	-	-0.17	0.02	0.26	0.18	0.29*
10,000 -15,000 บาท $\bar{X}=2.85$		-	0.19	0.42*	0.35	0.45*
15,001 -20,000 บาท $\bar{X}=3.04$			-	0.23	0.16	0.26
20,001 -25,000 บาท $\bar{X}=3.28$				-	-0.08	0.03
25,001 -30,000 บาท $\bar{X}=3.20$					-	0.10
มากกว่า 30,000 บาท $\bar{X}=3.30$						-

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรจำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม จำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

		ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมรายคู่ (I-J)					
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		$\bar{X}=3.07$	$\bar{X}=2.97$	$\bar{X}=3.09$	$\bar{X}=3.13$	$\bar{X}=3.23$	$\bar{X}=3.30$
J \ I							
ต่ำกว่า 10,000 บาท	$\bar{X}=3.07$	-	-0.10	0.02	0.06	0.16	0.23*
10,000 -15,000 บาท	$\bar{X}=2.97$		-	0.12	0.16	0.26	0.33*
15,001 -20,000 บาท	$\bar{X}=3.09$			-	0.04	0.14	0.20
20,001 -25,000 บาท	$\bar{X}=3.13$				-	0.10	0.17
25,001 -30,000 บาท	$\bar{X}=3.23$					-	0.06
มากกว่า 30,000 บาท	$\bar{X}=3.30$						-

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันในการทดสอบ ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

n = 367

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)				
	ความผูกพันต่อองค์การ				
	ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ	ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ	ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ภาพรวม
ความมีอิสระในการทำงาน	0.380*	0.348*	0.403*	0.245*	0.397*
	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000
ความท้าทายในการทำงาน	0.342*	0.378*	0.437*	0.275*	0.416*
	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000
ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน	0.373*	0.194*	0.356*	0.261*	0.343*
	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	0.443*	0.288*	0.385*	0.245*	0.392*
	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000
ภาพรวม	0.481*	0.373*	0.494*	0.322*	0.483*
	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000	Sig=0.000

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.397$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.380$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.348$) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.403$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.245$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.416$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.437$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.342$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.378$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.275$)

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.343$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.373$) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.356$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.261$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.194$)

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.443$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.392$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.288$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.385$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.245$)

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.483$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.481$) และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.494$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.373$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.322$)

สมมติฐานที่ 4 ทักษะคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติลักษณะเดียวกับการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

n = 367

ทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)				
	ความผูกพันต่อองค์การ				
	ความศรัทธา และการยอมรับ ในเป้าหมาย และคุณค่าของ องค์การ	ความเต็มใจ และทุ่มเทใน การทำงาน เพื่อองค์การ	ความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วน หนึ่งของ องค์การ	ความต้องการ ที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพ ขององค์การ	ภาพรวม
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.412* Sig=0.000	0.284* Sig=0.000	0.345* Sig=0.000	0.285* Sig=0.000	0.383* Sig=0.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	0.402* Sig=0.000	0.397* Sig=0.000	0.403* Sig=0.000	0.336* Sig=0.000	0.447* Sig=0.000
การได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ	0.344* Sig=0.000	0.260* Sig=0.000	0.330* Sig=0.000	0.174* Sig=0.001	0.318* Sig=0.000
เงินเดือนและสวัสดิการ ต่าง ๆ	0.341* Sig=0.000	0.142* Sig=0.007	0.314* Sig=0.000	0.402* Sig=0.000	0.354* Sig=0.000
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	0.486* Sig=0.000	0.306* Sig=0.000	0.405* Sig=0.000	0.383* Sig=0.000	0.459* Sig=0.000
ความมั่นคงต่อการ ทำงานในองค์การ	0.558* Sig=0.000	0.305* Sig=0.000	0.524* Sig=0.000	0.565* Sig=0.000	0.573* Sig=0.000
ภาพรวม	0.586* Sig=0.000	0.384* Sig=0.000	0.535* Sig=0.000	0.497* Sig=0.000	0.583* Sig=0.000

* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า

1. ทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.383$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.412$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.284$) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.345$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.285$)

2. ทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.447$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.402$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.397$) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.403$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.336$)

3. ทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.318$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.344$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.260$) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.330$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.174$)

4. ทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.354$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับ

ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.341$) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.314$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.402$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.142$)

5. ทศนคติในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.459$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.486$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.306$) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.405$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.383$)

6. ทศนคติในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.573$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.558$) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.524$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.565$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.305$)

7. ทศนคติในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = 0.583$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ($r = 0.586$) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.535$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = 0.497$) และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = 0.384$)

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.38 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

n = 367		
ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	8	34.78
2. ควรเปิดโอกาสให้บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) เข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาฯ	2	8.70
3. การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น	13	56.52
รวม	23	100.00

ตารางที่ 4.38 พบว่า มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมไว้ จำนวน 23 คน โดยข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการจัดสวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 รองลงมาคือ ควรเพิ่มตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 และน้อยที่สุดคือ ควรเปิดโอกาสให้บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) เข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาฯ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ