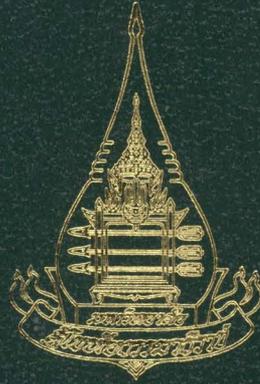


ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



245433



ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสุวรรณดี วิริยะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

๐๐๐๒๔๙๕๙๙

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



นางสุวรรณณี วิริยะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. ๒๕๕๓

Organization Commitment of Chulalongkorn University's Employees

Mrs. Suwannee Viriya

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

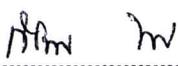
2010

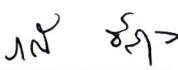
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชื่อและนามสกุล นางสุวรรณี วิริยะ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล

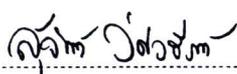
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิติ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัย นางสาวรณิ วีริยะ รหัสนักศึกษา 2503004083 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิษฐ์กุล **ปีการศึกษา** 2553

บทคัดย่อ

245433

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติการปฏิบัติงาน (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จำนวน 367 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบเชิงชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) เข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งทางด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis title: Organization Commitment of Chulalongkorn University's Employees
Researcher: Mrs.Suwannee Viriya; **ID:** 2503004083;
Degree: Master of Business Administration (Business Administration);
Thesis advisors: (1) Dr.Kingporn Thongbai,Associate Professor;
(2) Dr.Ranee Esichaikul,Associate Professor ; **Academic year:** 2010

Abstract

245433

The purposes of this research are to (1) Study the levels of organization commitment of Chulalongkorn University's employees. (2) Compare factors affecting the organization commitment of Chulalongkorn University's employees are the individual's motive, the specific nature in job description, and the working attitude. (3) Provide recommendations to enhance and encourage organization commitment of Chulalongkorn University's employees.

The research samples consisted of 367 Chulalongkorn University's employees, including academic and operation staff, and were chosen by Stratified Random Sampling. Data were collected from constructed questionnaires, and analyzed by frequencies, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test, LSD, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results show that (1) Chulalongkorn University's employees have high level of commitment to the organization (2) Factors affecting organization commitment of the employees are personal factors, job characteristic, and working attitude. Among several personal factors, age, marital status, years of employment, and monthly salary. While educational background has no significant relationship. Job characteristic and working attitude also has significantly positive correlation with the commitment of employees in total and in part at the 0.05 level. (3) The recommendations to enhance and encourage organization commitment include an adjustment of employee's salary and benefits to match with current economic situation, an additional supports on child education including the right for enrollment into Chulalongkorn University's Demonstration School for supporting staff's children, an equal and equivalent treatments regarding employee's benefit, performance evaluation, and an increase in communication between management and staff.

Keywords: Organization commitment, Chulalongkorn University's employees,
Chulalongkorn University

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนติดตามและตรวจสอบแก้ไข วิทยานิพนธ์นี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรและคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ให้ความความรู้และคำปรึกษา แก่ ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และผู้บังคับบัญชา รองศาสตราจารย์ ดร. คณุชา คุณพนิชกิจ และ รองศาสตราจารย์สุทธิมา ชำนาญเวช รวมถึงขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่มีส่วน ร่วมให้การศึกษาวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุวรรณี วิริยะ

พฤษภาคม 2553

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญภาพ | ฑ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 4 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 9 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร | 19 |
| การบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | 27 |
| ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 32 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 38 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 38 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 39 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 42 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 42 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 45 |
| ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง | 45 |
| ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน | 48 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการปฏิบัติงาน | 53 |
| ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร | 60 |
| ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน | 65 |
| ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | 91 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 92 |
| สรุปการวิจัย | 92 |
| อภิปรายผล | 101 |
| ข้อเสนอแนะ | 119 |
| บรรณานุกรม | 122 |
| ภาคผนวก | 129 |
| ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ | 130 |
| ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม | 132 |
| ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม | 140 |
| ง แบบสอบถาม | 148 |
| ประวัติผู้วิจัย | 157 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล | 46 |
| ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน | 48 |
| ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกรายข้อ | 49 |
| ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความท้าทายในการทำงาน จำแนกรายข้อ | 50 |
| ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน จำแนกรายข้อ | 51 |
| ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน จำแนกรายข้อ | 52 |
| ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติ งานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม และจำแนกรายด้าน | 53 |
| ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา จำแนกรายข้อ | 54 |
| ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อ | 55 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จำแนกรายข้อ | 56 |
| ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการต่าง ๆ จำแนกรายข้อ | 57 |
| ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกรายข้อ | 58 |
| ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมั่นคงต่อการทำงาน ในองค์กร จำแนกรายข้อ | 59 |
| ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน | 60 |
| ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาและการยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร จำแนกรายข้อ | 61 |
| ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กร จำแนกรายข้อ | 62 |
| ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกรายข้อ | 63 |
| ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกรายข้อ | 64 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.19 การทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | 66 |
| ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ | 69 |
| ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 70 |
| ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 71 |
| ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม จำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 72 |
| ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามสถานภาพการสมรส | 73 |
| ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 74 |
| ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา | 75 |
| ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | 76 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

| | | |
|---------------|--|----|
| ตารางที่ 4.28 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 77 |
| ตารางที่ 4.29 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 78 |
| ตารางที่ 4.30 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 79 |
| ตารางที่ 4.31 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน | 80 |
| ตารางที่ 4.32 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาและการยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร จำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 81 |
| ตารางที่ 4.33 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 82 |
| ตารางที่ 4.34 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ... | 83 |
| ตารางที่ 4.35 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม จำแนกรายได้ ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 84 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | 85 |
| ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | 88 |
| ตารางที่ 4.38 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | 91 |

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย | 5 |
| ภาพที่ 2.1 ผังองค์การการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | 29 |
| ภาพที่ 2.2 ยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 – 2555 | 30 |