

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

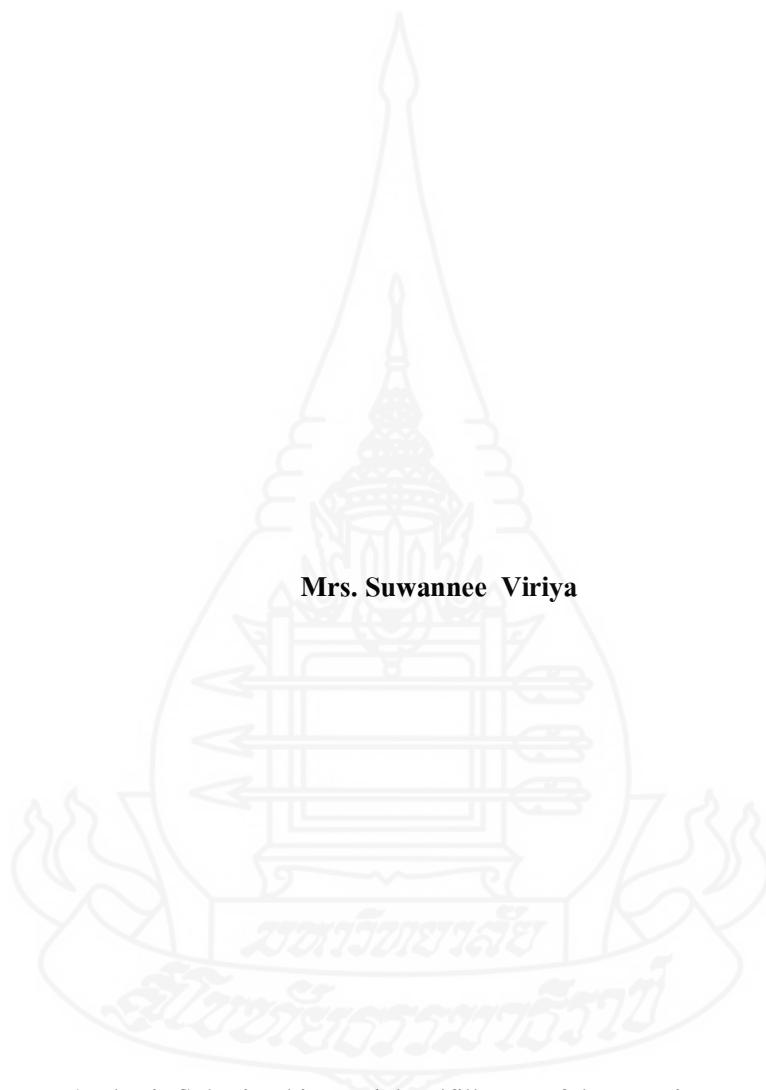


นางสุวรรณณี วิริยะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2553

## **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

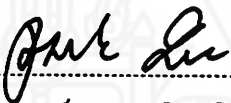
Sukhothai Thammathirat Open University


2010

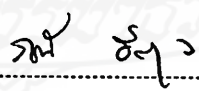
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ชื่อและนามสกุล นางสาวรณิ วีริยะ  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.รณิ อธิชัยกุล

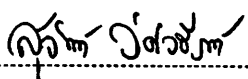
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ดร.กึ่งพร ทองใบ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ดร.รณิ อธิชัยกุล)

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ผู้วิจัย นางสุวรรณณี วิริยะ รัตนศึกษา 2503004083 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ  
(2) รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล ปีการศึกษา 2553

#### บทคัดย่อ

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 เมื่อพิจารณารายด้าน 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**

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

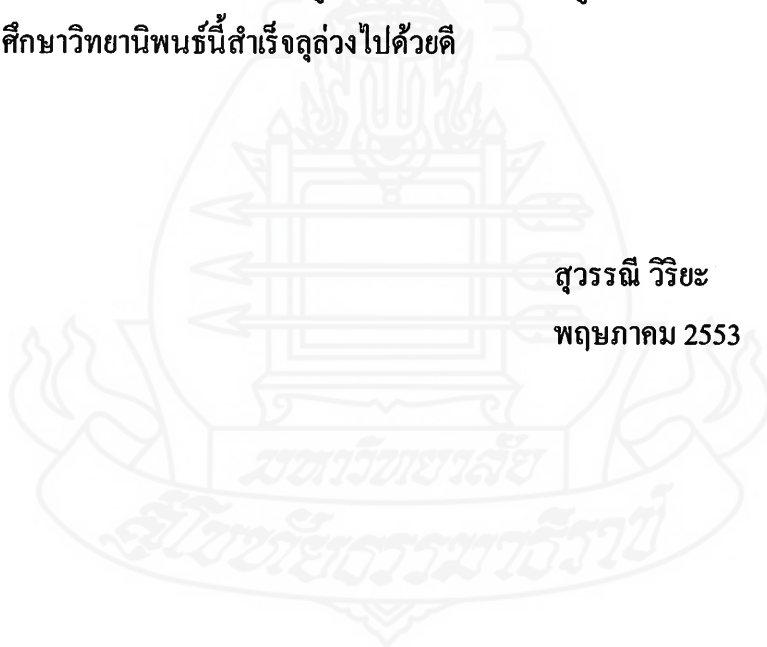
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนติดตามและตรวจสอบแก้ไข วิทยานิพนธ์นี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรและคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ให้ความความรู้และคำปรึกษา แก่ ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และผู้บังคับบัญชา รองศาสตราจารย์ ดร. คณูชา คุณพนิชกิจ และ รองศาสตราจารย์สุทธิมา ชำนาญเวช รวมถึงขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่มีส่วน ร่วมให้การศึกษาวิตถยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุวรรณณี วิริยะ

พฤษภาคม 2553



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	๗
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 ราชานามผู้เชี่ยวชาญ.....	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 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สนใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จำแนกรายชื่อ .....	56
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สนใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการต่าง ๆ จำแนกรายชื่อ .....	57
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สนใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกรายชื่อ .....	58
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สนใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมั่นคงต่อการทำงาน ในองค์กร จำแนกรายชื่อ .....	59
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน	60
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาและการยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร จำแนกรายชื่อ .....	61
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กร จำแนกรายชื่อ .....	62
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกรายชื่อ .....	63
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกรายชื่อ .....	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 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .....	85
ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .....	88
ตารางที่ 4.38 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ .....	91



## สารบัญภาพ

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



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อมของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับมีสภาวะการแข่งขันที่นับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับการเข้า – ออกจากงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของทุกองค์กร โดยเฉพาะเมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงต้องลาออกจากองค์กร เหตุผลสำคัญที่หลายองค์กรไม่สามารถแก้ปัญหาให้หมดไปได้ ก็เพราะว่าพนักงานมีความต้องการที่หลากหลายและไม่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการด้านผลตอบแทน ความก้าวหน้า ความท้าทาย และต้องการมีประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งองค์กรไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงของการลาออกดังกล่าว ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียเงิน เวลา ในการฝึกอบรม พัฒนาพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญแต่พนักงานกลับลาออก และนำความสามารถไปใช้กับองค์กรอื่นแทน หลายองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นศูนย์ฝึกอบรม จึงทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับต้นๆ และเสมือนจุดแข็งหลักขององค์กร ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หลายองค์กรปรับตัวโดยมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน เพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกับองค์กรให้เข้ามาทำงานร่วมกัน และสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือ เมื่อองค์กรได้คนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เหล่านี้มาแล้วก็ต้องหาวิธีการรักษาคนดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และจะทำอย่างไรให้บุคลากรมีความรู้สึกรักเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองนั้น สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลาอุทิศกายใจของตนเองเพื่องาน และหน่วยงานของตนเองโดยไม่มีใครบังคับ โดยเกิดขึ้นเองจากภายในจิตใจของตน นับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ



ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์การใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ( Steers ,1977 : 46 ) ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังที่ (Mowday et al., 1982 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่องค์กรไม่พึงปรารถนาให้มี เช่น ทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ดังนั้นการศึกษาถึงความผูกพันของสมาชิกในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับอัตราและแนวโน้มในการลาออก หรือการโอน-ย้ายของบุคลากรในองค์กรเพราะสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่ออุทิศตนให้กับการทำงานต่อองค์กรที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการเก็บรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ และสิ่งสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องทำ ได้แก่ การสำรวจว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพียงใดและรู้สึกอย่างไรต่อองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานเพื่อจะเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้องค์กรของคนบรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย เดิมเน้นสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในด้านการเรียนการสอน เพื่อผลิตบุคลากรและบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพออกมารับใช้สังคม โดยบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ตามลำดับ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สมบูรณ์อย่างเป็นทางการ เมื่อ พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 29 ก เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 โดย นายกรัฐมนตรี พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ จากนี้สถานภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ และข้าราชการมี สิทธิที่จะขอเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ ภายในระยะเวลา 90 วัน และ ไม่เกิน 4 ปี และจากนี้ไปจะไม่มีข้าราชการเพิ่มขึ้นอีก ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 78 ของพระราชบัญญัติฯ ดังนี้

**กรณีที่ 1** แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี ในทันที

**กรณีที่ 2** แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัตินี้ภายหลังกำหนดเวลาตาม กรณีที่ 1 แต่ไม่เกินสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เมื่อมหาวิทยาลัยได้ประเมินแล้ว เห็นว่ามีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้บรรจุเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ได้โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้ปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการทั้งสิ้น 4,504 คน และจุฬาลงกรณ์ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการเข้า – ออกจากงานของพนักงานเหมือนกับองค์กรอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความรู้สึกรักของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ในเรื่องเกี่ยวกับระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่า เป็นอย่างไร มีปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารขององค์กร ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรและการเสริมสร้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความรัก มีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง อัน

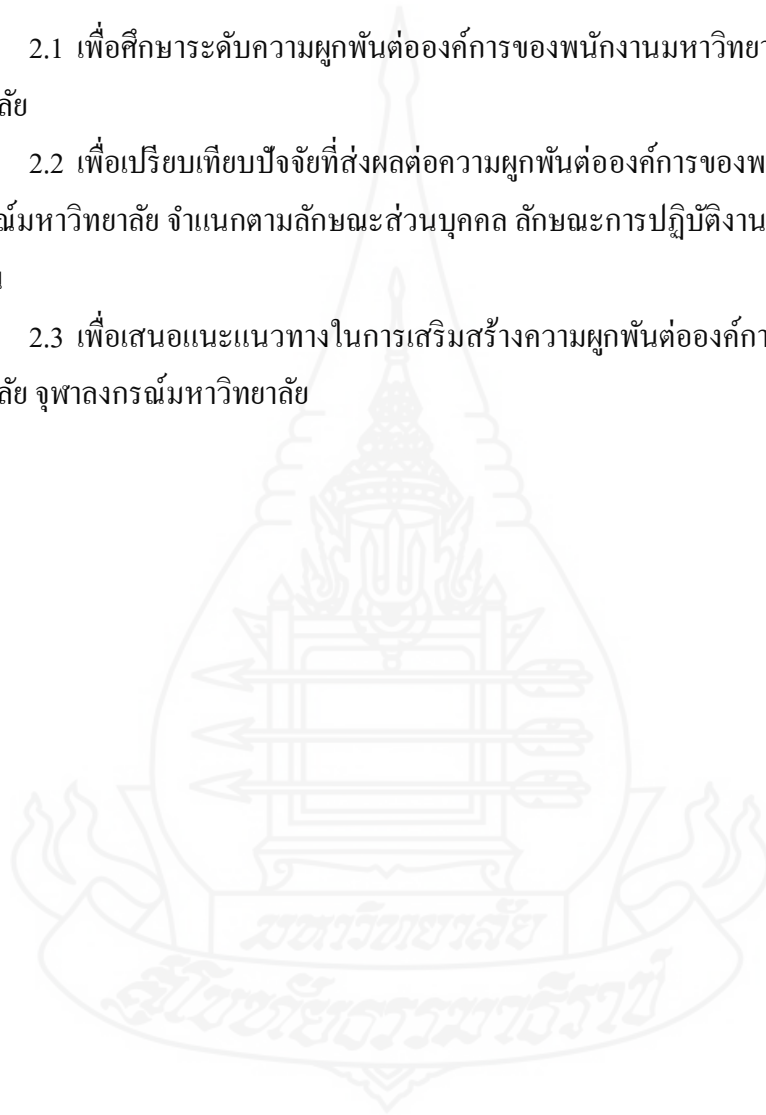
อาจจะส่งผลและสนับสนุนให้การดำเนินงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

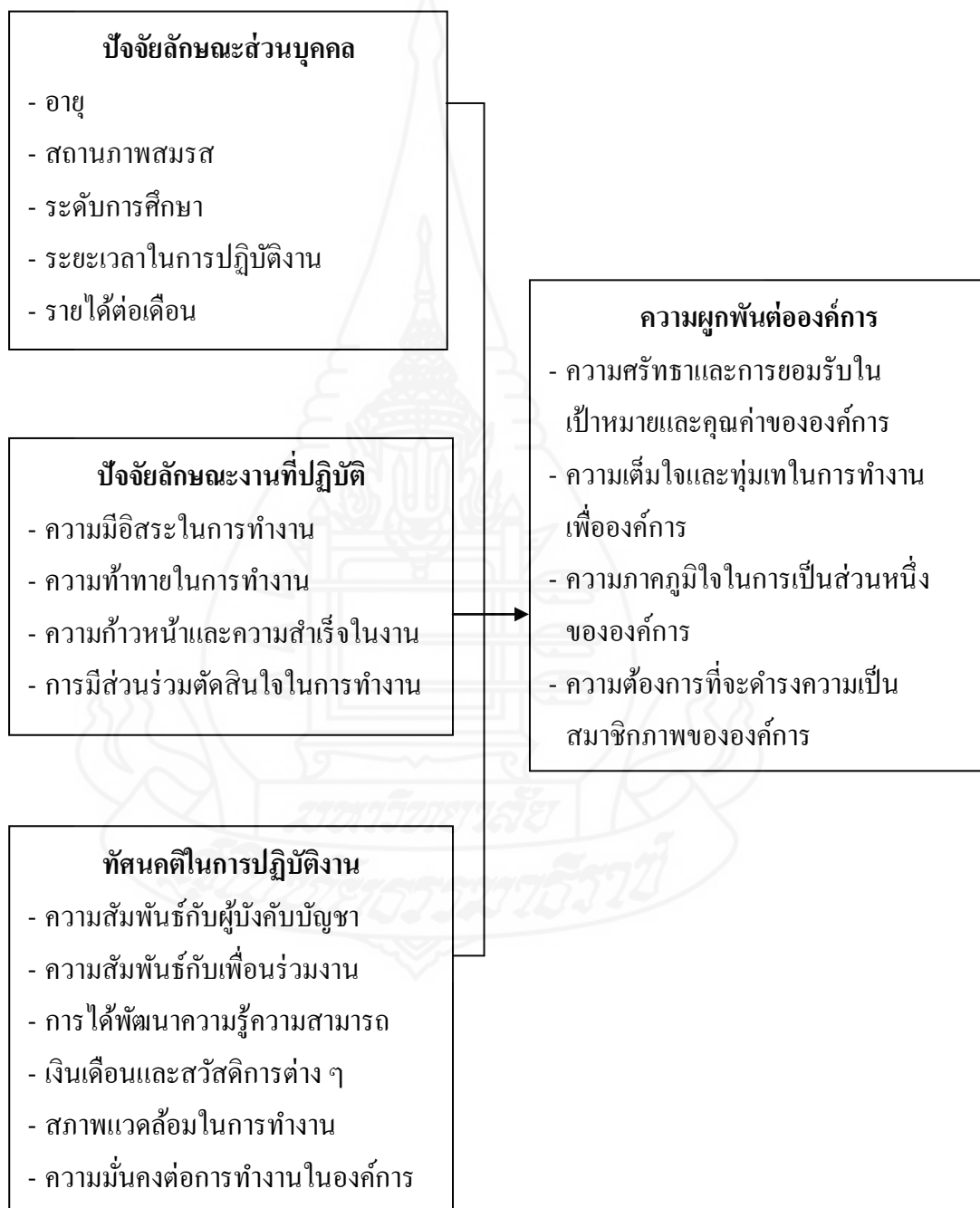
2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะการปฏิบัติงาน และทัศนคติในการปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Porter and Steers มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแสดง ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี
- 4.2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 4.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ทักษะคิดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content)** การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่อาจจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อันได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และทักษะคิดในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

##### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

วิจัยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 4,504 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน

##### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาในการวิจัยระหว่าง เดือน ตุลาคม 2552 – ธันวาคม 2553

##### 5.4 ขอบเขตด้านตัวแปรการศึกษา (Variable) ได้จำแนกตัวแปรดังนี้

###### 5.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
- 2) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ความมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน
- 3) ทักษะคิดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร

**5.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้**

- 1) ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
- 2) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 4) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

**6. นิยามศัพท์เฉพาะ**

6.1 องค์กร หมายถึง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6.2 พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สายงานวิชาการ และสายงานปฏิบัติ จำนวนทั้งสิ้น 4,504 คน

6.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่แสดงออกมาในรูปของความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

6.3.1 ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจต่อนโยบายการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามที่องค์กรกำหนด และมีความศรัทธาต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีคุณค่า ทำประโยชน์ต่อสังคม

6.3.2 ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยทำด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ ทุ่มเทอุทิศทั้งแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตน ตลอดจนพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะเป็นการที่นอกเหนือความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะเดินทางไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันกับองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

6.3.3 ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์กรและระลึกอยู่เสมอว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ตลอดจนมีความเต็มใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะของสังคมในนามขององค์กร

**6.3.4 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่คิดลาออก หรือโยกย้าย ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม

**6.4 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านต่างๆ ดังนี้

**6.4.1 ความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย โดยสามารถกำหนดวิธีการ รูปแบบการทำงาน รวมทั้งกระบวนการในการแก้ปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำงาน โดยไม่ขัดแย้งกับกฎเกณฑ์และระเบียบของการทำงาน

**6.4.2 ความท้าทายในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแม้ว่าจะเป็นงานที่ยากก็สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้ความพยายาม และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

**6.4.3 ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน** หมายถึง ความคาดหวังของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

**6.4.4 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร

**6.5 ทักษะในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึก ความคิดหรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อองค์กรและการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนี้

**6.5.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ความยุติธรรม การให้ความไว้วางใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

**6.5.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การติดต่อประสานงานในการทำงาน การได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันและมีการมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาสอันควรรวมทั้งเป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

**6.5.3 การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ** หมายถึง การได้รับการเข้าฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติการและได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง

**6.5.4 เงินเดือนและสวัสดิการ** หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ประกันชีวิตแบบกลุ่ม เงินกู้ต่างๆ เช่น เงินกู้ซื้อรถยนต์ เงินกู้ซื้อบ้าน เป็นต้น

**6.5.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดการทำงานในองค์กร

**6.5.6 ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.3 ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบถึงแนวทางที่จะนำระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พร้อมข้อเสนอแนะ นำเสนอต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มากยิ่งขึ้น



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. การบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันไปดังนี้

Mowday, Porter, and Steers (1979 : 95) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร ในเรื่องของการมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

O' Reilly (1981 : 597 – 614) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ขั้นตอนดังนี้



1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์กร (Identification) การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคคลยอมรับค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Yoder (1981 : 543) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า องค์กรต่างๆ ที่เกิดขึ้นพร้อมกันของเจตคติ ความเข้าใจและอารมณ์ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการอุทิศเพื่อการมีส่วนร่วม เป็นวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ในการจัดการของทรัพยากรมนุษย์

Northcraft & Neale (1990 : 464 – 465) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Schalk & Freese (1997 : 109) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงไว้กับองค์กร

Institute of employment studies (IES) (2004) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรจะให้ความสำคัญต่อบริบททางธุรกิจและให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ภายใต้อิทธิพลขององค์กรเป็นสำคัญ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550:278) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547:38) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติที่สะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์กร ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมองตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์กร สิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่องค์กรทำให้ไม่พอใจก็จะไม่สนใจ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

จะมองตนเองเป็นเหมือนคนภายนอก แสดงความไม่พอใจในสิ่งต่างๆและไม่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การในระยะยาว

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549 : 98-99) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงานดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของๆ ตน แก่ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะใช้สรรพนามแทนตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของพวกเขา

การผูกพันกับองค์การ มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

1.1 เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2 เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

Luthans (1992 : 133) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเสมือนความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Feeling of Belonging) ความจงรักภักดี (Loyalty) และการยึดถือเป็นแบบอย่างหรือการแสดงตนในนามองค์การ (Organizational Identification) และเชื่อว่าความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นทัศนคติของบุคลากรที่แสดงถึงความสำเร็จและความมั่นคงขององค์การ

Mathis and Jackson (2002) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์การ

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การที่มีลักษณะและสาระสำคัญคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีสภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์การ แสดงออกทางพฤติกรรมโดยมีความศรัทธา การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และคุณค่าขององค์การ รวมถึงเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การและพร้อมที่จะเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ ตลอดจนมีความ

ภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

### 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการอยู่รอด ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาของ Steers (อ้างถึงใน วันทนี นิमितชูชัย, 2544 : 15) พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เนื่องจาก หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่น จากการศึกษาของ Dacoits & Summer (1987 : อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ขวตระกูล, 2541 : 13) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญ กำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะผูกพันกับสิ่งอื่น เช่น งานอดิเรก ครอบครัว กีฬาฯ กล่าวคือ

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) Blau (1986 : อ้างถึงใน พรกนก จันทรศาลทูล, 2549 : 17) พบว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะแสดงความเฉื่อยชา หรือการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ นั่นคือ หากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอัตราการขาดงานต่ำ ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักพบว่าจะขาดงานเป็นประจำ

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turn over) นักวิชาการเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน โดยถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและไม่มีความต้องการโยกย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น เช่นการศึกษาของ Fazzi (1994 : 17-19 อ้างถึงใน วณิพันธ์ ฉัตรเนตร, 2545 : 12) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป และเช่นเดียวกับ Whitley and Cooper (1998 : 521-539 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมาต, 2542 : 20) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบต่อ

องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การไปในที่สุด

3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย แต่ความผูกพันต่อองค์การอาจไม่ได้ส่งผลหรือ เป็นสิ่งที่ตัดสินระดับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่นอน เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสินใจได้แก่ ระดับการจูงใจ ความชัดเจนในบทบาท และความสามารถ แต่กระนั้นความผูกพันต่อองค์การจะเป็นปัจจัยสำคัญ ไปสู่ความพยายามพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์การ คือ พนักงานจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role Behavior) ซึ่งพนักงานยินดีจะกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ตามแนวคิดของ Smith and Others (1983 : 653-663 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 20)

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Organizational Goal Attainment) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานกับองค์การ โดยมีความเชื่อ และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์การให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การ และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งลักษณะงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่จะมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การเพราะเห็นว่า งานคือ หนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์ให้กับองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ (อ้างถึงใน ไพรัตน์ ชูมาลัยวงศ์, 2543 : 13)

ภรณ์ กิรีติบุตร (อ้างใน มนทิรา ซ่อดอกกรัก, 2549 : 12-13) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย เกิดจากตัวพนักงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธาขององค์การ
3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การทำให้มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ
4. บุคคลมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ มีให้ผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

สุพินดา คิวานนท์ (2545) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดองค์กรนั้นจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อมร สุวรรณนิมิตร (2541 : 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรคือบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความพึงพอใจในงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ ต้องการจะอยู่กับองค์กรพยายามทำงานที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจผูกพันต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถใช้ประโยชน์ในการคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น ความสามารถในการผลิตการขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกจากงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ความผูกพันยังมีผลต่อการทำงาน (Job Performance) และมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้

Fazzi (1994 : 17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

The Gallup Organization (2002) เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ซึ่งนำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาศึกษาวิจัย โดยแบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2) พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-engaged employee) คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่คำนึงสัญญากับองค์กร แต่ยังทำเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3) พนักงานที่สร้างปัญหาให้องค์กร (Actively disengaged employee) คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำ และยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบๆข้างเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ล



เนา” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นๆอีกด้วย

### 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory) เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของ Howard S Becker (Hreibiniake and alutto, 1972 : 564) โดยใช้พื้นฐานเรื่อง Simple Exchange Program ในการสร้าง Side – bet theory ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลจากการที่บุคคลพิจารณาเปรียบเทียบว่า หากเขาลาออกจากองค์กรแล้ว เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญาลงไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Reward – cost notation) Peter Blau (อ้างถึง Olsen 1987 : 90 – 92) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิสังสรรค์ทางสังคมจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์กรให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้ สามารถเกิดขึ้นได้หลายๆ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (objects) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการและแต่ละฝ่ายสามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามหลักพื้นฐานของการปฏิสังสรรค์แลกเปลี่ยนคือ บุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัล (Rewards) แก่ผู้อื่น ทำให้เกิดภาระแก่ผู้รับ ดังนั้นเพื่อปลดปล่อยภาระรับผิดชอบนี้ ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ ทั้ง 2 ฝ่ายมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสิ่งของของเขาให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น เพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของในการแลกเปลี่ยนและหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้บุญคุณ

ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในช่วงแรก อาจจะไม่แน่นอนเสียทีเดียวเว้นแต่ผู้มีส่วนจะมีบรรทัดฐานของการถ้อยทีถ้อยอาศัยต่อกัน (norm of reciprocity) คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่เป็นผู้รับมีหน้าที่ที่จะต้องให้กลับคืน หรือถูกบังคับด้วยอำนาจภายนอกบางประการ ไม่มีผู้กระทำคนใดรับประกันว่าการกระทำในครั้งแรกของเขาจะได้รับการโต้ตอบจากอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าการกระทำครั้งแรกไม่ได้รับการโต้ตอบแลกเปลี่ยนก็จะสิ้นสุดลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของตัวเอง โดยปกติแล้ว ผู้ที่ได้รับจะนำไปสู่การคืนผลประโยชน์ชดเชยบางประการตอบแทน ในทางตรงกันข้ามเป็นการยากที่เขาจะได้รับผลประโยชน์กลับคืนจากฝ่ายแรก ดังนั้นเพื่อผลประโยชน์ของตัวเองจำเป็นต้องโต้ตอบ เพื่อให้ได้ประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นในอนาคต

Allen and Meyer (1990 : อ้างถึงใน วิทยากร สิ้นพูล , 2551) ได้สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ห่วงเทลูทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Robinson D. and others (“The Drivers of Employee Engagement” online, 2006) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความผูกพัน (Engagement) จะมีส่วนทับซ้อนระหว่างเรื่องความผูกพันและพฤติกรรมของคนในองค์กร แต่ส่วนที่แตกต่างกันคือ ความผูกพันเป็นเรื่องที่ต้องเกิดขึ้น 2 ทางกล่าวคือ องค์กรต้องสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และในทางตอบแทน พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34-41) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. ทฤษฎีต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่างๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกของ

องค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) อัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อยๆ พัฒนาขึ้นช้าๆ อย่างมั่นคง

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้เข้าใจถึงธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้นถึงกระบวนการ หรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ขึ้นมา เนื่องจากพฤติกรรมต่างๆ ย่อมมีที่มาเป็นเรื่องความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ มีผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกัน ในด้านของค่านิยม ทศนคติ บุคลิกภาพและบทบาท การเข้าใจกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจและตั้งใจทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการในสิ่งต่างๆ ของพนักงานทั้งในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เขาควรจะได้รับนอกเหนือจากผลตอบแทนรายเดือนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าสิ่งที่เขาได้รับนั้นคุ้มค่ากับสิ่งที่เขาลงทุน ทั้งเวลา กำลังกายและกำลังสติปัญญา ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ได้ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถพยากรณ์อัตราการเข้า-ออก การโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีจะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง อันเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาทุกประการ



## 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

นักวิชาการและนักวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้พยายามศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่ผลจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่างๆ ที่ถูกนำมาศึกษามีความน่าสนใจและสามารถนำมาอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

Steers และ Porter (1991 : 128) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษเช่น เงินบำนาญ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้การทำงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.6 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภรรยาครบครันแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า

อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

## 2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

## 3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความ

รู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

#### 4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

DuBois (1996 : 123-136) พบว่าปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 6 ประการ คือ

1. การที่องค์กรหรือผู้บริหารให้การยอมรับและเอาใจใส่ต่อบุคลากร (Perception that the Employee is Treated with Respect and Consideration by the Organization)
2. การที่ผู้บริหารตระหนักถึงเรื่องคุณภาพและการบริการลูกค้า (Perception that the Organization is Highly Concerned with Quality and Customer Service)
3. การสั่งการของผู้บริหารที่แสดงถึงความชัดเจน และการเพิ่มความรับผิดชอบในงาน (Clearly Defined Job and Responsibilities)
4. ความสามารถของผู้บริหารในการออกแบบงานให้มีความท้าทาย (A Stimulating Job) เช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน การให้อิสระในการใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจ

5. การที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานและกิจกรรมขององค์การแก่บุคลากร (Quality of Information Given to Employees on the Company Plans and Activities)

6. การตระหนักถึงประสิทธิผลของการบริหาร (Perception of Administrative Effectiveness)

Mowday et.al (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเพิ่มจากของ Steers (1997) โดยแบ่งปัจจัยเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความ ต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะงาน (Job or Role-related Characteristics) พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน

3. ลักษณะองค์การ (Structural Characteristics) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์การ การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมองค์การ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นแรงทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ทัศนคติของกลุ่มทางบวกต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ

Skrovan (1983 : อ้างถึงใน อรพินท์ มุสิกนวุต, 2547) กล่าวว่า ทัศนคติของความผูกพันต่อองค์การถูกกำหนดโดย

1. กลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ และลักษณะนิสัยของบุคคลเป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือการพิจารณาถึงการควบคุมภายใน และการควบคุมภายนอก

2. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ การออกแบบงานและลักษณะของผู้นำ

3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ทางเลือกอื่นๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้ว ถ้าองค์การนั้นอยู่ในระดับแนวหน้าที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงานก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา

Baron (1986 : อ้างถึงใน กชพร ชาวท่าโขลง, 2550) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

Decotis and Summers (1987 : 453) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้ถึงโครงสร้างของงานและบรรยากาศในองค์การ

Allen และ Meyer (1990 : 8-18) ซึ่งได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันทางความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อ และด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันทางความรู้สึก คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1 การรับรู้ของพนักงานถึงขอบเขตความท้าทายของงาน บทบาทและเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน

1.2 การยึดติดของพนักงาน

1.3 พนักงานได้รับความเท่าเทียมกัน

1.4 พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญต่อองค์การ

1.5 ความรู้สึกที่องค์การสามารถไว้วางใจได้

- 1.6 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตน
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่
  - 2.1 อายุ
  - 2.2 ระยะเวลาในการทำงาน
  - 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ
  - 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก
  - 2.5 การรับรู้ถึงผลได้หรือผลเสียที่จะได้รับ โดยเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานอื่น ๆ เช่น เงินทุนบำนาญที่อาจจะลดลงถ้าลาออกจากองค์กร การลงทุนในอาชีพและทักษะที่ใช้เฉพาะสำหรับงานนั้น ๆ
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่
  - 3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน
  - 3.2 การพึงพาท้องค์การ
  - 3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร
  - 3.4 สิ่งที่ได้รับจากงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ

จากแนวคิดของนักวิชาการ พอสรุปได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเลือกงาน และด้านประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผลจากการศึกษายืนยันว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านอารมณ์ หรือด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรมและด้านค่านิยม

## 2.1 ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude)

มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า โน้มเอียง ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้อย่างแตกต่างกันตามทรรศนะของตน ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 138) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือสภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541: 64) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในทาง



ประเมินค่าอันอาจเป็นไปได้ในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

Newstrom และ Devis (2002: 207) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกหรือความเชื่อ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่า พนักงานรับรู้สภาวะแวดล้อมของพวกเค้า อย่างไร และผูกพันกับการกระทำของพวกเค้า หรือมีแนวโน้มของการกระทำอย่างไร และสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

Hornby, A S . (2001: 62) “Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English” ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ วิถีทางที่คุณคิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง และวิถีทางที่คุณประพฤติต่อใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คุณคิดหรือรู้สึกอย่างไร

Gibson (2000: 102) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ตัวตัดสิน พฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

Schermerhorn (2000: 75) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ การวาง แนวความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของ ในสภาวะ แวดล้อมของบุคคลนั้นๆ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมา อย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

### ลักษณะของทัศนคติ

เนื่องจากว่านักจิตวิทยาได้ศึกษาในความหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรกล่าวถึง ลักษณะรวม ๆ ของทัศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทัศนคติให้ดีขึ้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545: 138) ซึ่งลักษณะของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
2. ทัศนคติดีมีลักษณะที่คงทนถาวรยาวนานพอสมควร
3. ทัศนคติดีมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว คือ บอกลักษณะดี – ไม่ดี

ชอบ – ไม่ชอบ เป็นต้น

4. ทัศนคติทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติ
5. ทัศนคติบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของและ

บุคคลกับสถานการณ์ นั่นคือ ทัศนคดีย่อมมีที่หมายนั่นเอง

### องค์ประกอบของทัศนคติ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความคิดเรื่ององค์ประกอบของทัศนคติ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้สึก (Affective) องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึกของทัศนคติ คือ การได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้มาจากพ่อ แม่ ครู หรือกลุ่มของเพื่อนๆ
2. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติ จะประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็น และความเชื่อของบุคคล หมายถึง กระบวนการคิด ซึ่งเน้นไปที่การใช้เหตุผล และตรรกะ องค์ประกอบที่สำคัญของความรู้ ความเข้าใจ คือ ความเชื่อในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้แล้วโดยตัวเองประเมิน ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ จะแสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นรู้สึกต่อสิ่งของ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
3. พฤติกรรม (Behavioral) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติจะหมายถึง แนวโน้มหรือความตั้งใจ (intention) ของคนที่จะแสดงบางสิ่งบางอย่างหรือที่จะกระทำ (ประพฤติ) บางสิ่งบางอย่างต่อคนใดคนหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางใดทางหนึ่ง เช่น เป็นมิตร ให้ ความอบอุ่น ก้าวร้าว เป็นศัตรู เป็นต้น โดยที่ความตั้งใจนี้อาจจะถูกวัด หรือประเมินออกมาได้ จากการพิจารณาองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของทัศนคติ

### ประเภทของทัศนคติ

การแสดงออกทางทัศนคติสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (ดารณี, 2542: 43) คือ

1. ทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude) คือ ความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดี หรือยอมรับ ความพอใจ เช่น นักศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการโฆษณา เพราะวิชาการโฆษณาเป็นการให้บุคคลได้มีอิสระทางความคิด
2. ทัศนคติในทางลบ (Negative Attitude) คือ การแสดงออก หรือความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดี ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย เช่น นิดไม่ชอบคนเลี้ยงสัตว์ เพราะเห็นว่าทารุณสัตว์
3. การไม่แสดงออกทางทัศนคติหรือมีทัศนคติเฉยๆ (Negative Attitude) คือ มีทัศนคติเป็นกลางอาจจะเพราะว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ หรือในเรื่องนั้นๆ เราไม่มีแนวโน้มทัศนคติอยู่เดิมหรือไม่มีแนวโน้มทางความรู้ในเรื่องนั้นๆ มาก่อน เช่น เรามีทัศนคติที่เป็นกลางต่อผู้ไม่ใครเวฟ เพราะเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับโทษหรือคุณของผู้ไม่ใครเวฟมาก่อน

จะเห็นได้ว่าการแสดงออกของทัศนคตินั้น เกิดจากการก่อตัวของทัศนคติที่สะสมไว้ เป็นความคิดและความรู้สึก จนสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ตามทัศนคติต่อสิ่งนั้น



### 3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 3.1 ประวัติและความเป็นมา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทย ตั้งอยู่ที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ถือกำเนิดจาก "โรงเรียนสำหรับฝึกหัดวิชาข้าราชการฝ่ายพลเรือน" ที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ก่อตั้งขึ้นภายในพระบรมมหาราชวัง เมื่อปี พ.ศ. 2442 พร้อมทั้งพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญ "พระเกี้ยว" มาเป็นเครื่องหมายประจำโรงเรียน การดำเนินงานของโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ จนกระทั่ง เมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2459 (ขณะนั้นนับวันที่ 1 เมษายน เป็นวันขึ้นปีใหม่ นับอย่างใหม่ต้องเข้าปี พ.ศ. 2460) พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงสถาปนาขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย และพระราชทานนามว่า "จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" เพื่อเป็นพระบรมราชานุสาวรีย์เฉลิมพระเกียรติแห่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระบรมชนกนาถของพระองค์ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2460 ถึงปัจจุบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีผู้บัญชาการและอธิการบดีดำรงตำแหน่งมาแล้ว 16 คน อธิการบดีคนปัจจุบัน คือ ศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล

ในอดีต ผู้ที่จบการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับพระมหากรุณาธิคุณ ให้เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรจากพระหัตถ์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช แต่ในปัจจุบันพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินมาปฏิบัติพระราชกรณียกิจแทนพระองค์ในการพระราชทานปริญญาบัตร แก่บัณฑิต มหาบัณฑิต และคุณุภีบัณฑิต แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงสร้างองค์การของจุฬาฯ ประกอบไปด้วยสภามหาวิทยาลัยโดยมีศาสตราจารย์ นายแพทย์จรัส สุวรรณเวลา เป็นนายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี คือ ศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล รองอธิการบดี 9 ท่าน และผู้ช่วยอธิการบดี 19 ท่าน ดูแลหน่วยงานต่างๆ อันประกอบไปด้วย สำนักงานมหาวิทยาลัย คณะ วิทยาลัย สำนักวิชา สถาบัน และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีสภาคณาจารย์ ที่ปรึกษา รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ อีกมากมาย

ปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับยกย่องเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ทั้งในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์การแพทย์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ และได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับดีมาก จาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เปิดการเรียนการสอนใน 19 คณะ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบันต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 492 สาขาวิชา หลักสูตรนานาชาติและภาษาอังกฤษ รวมทั้งสิ้น 70 สาขาวิชา นอกจากนี้

ยังได้จัดตั้งสถาบันวิจัยขึ้นภายในมหาวิทยาลัยอีกหลายแห่งเพื่อดำเนินการวิจัยในศาสตร์ต่าง ๆ ด้วย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมดจำนวน 8,256 คน โดยมีบุคลากรตำแหน่งทางวิชาการเป็นจำนวนมากกว่า 2,800 คน

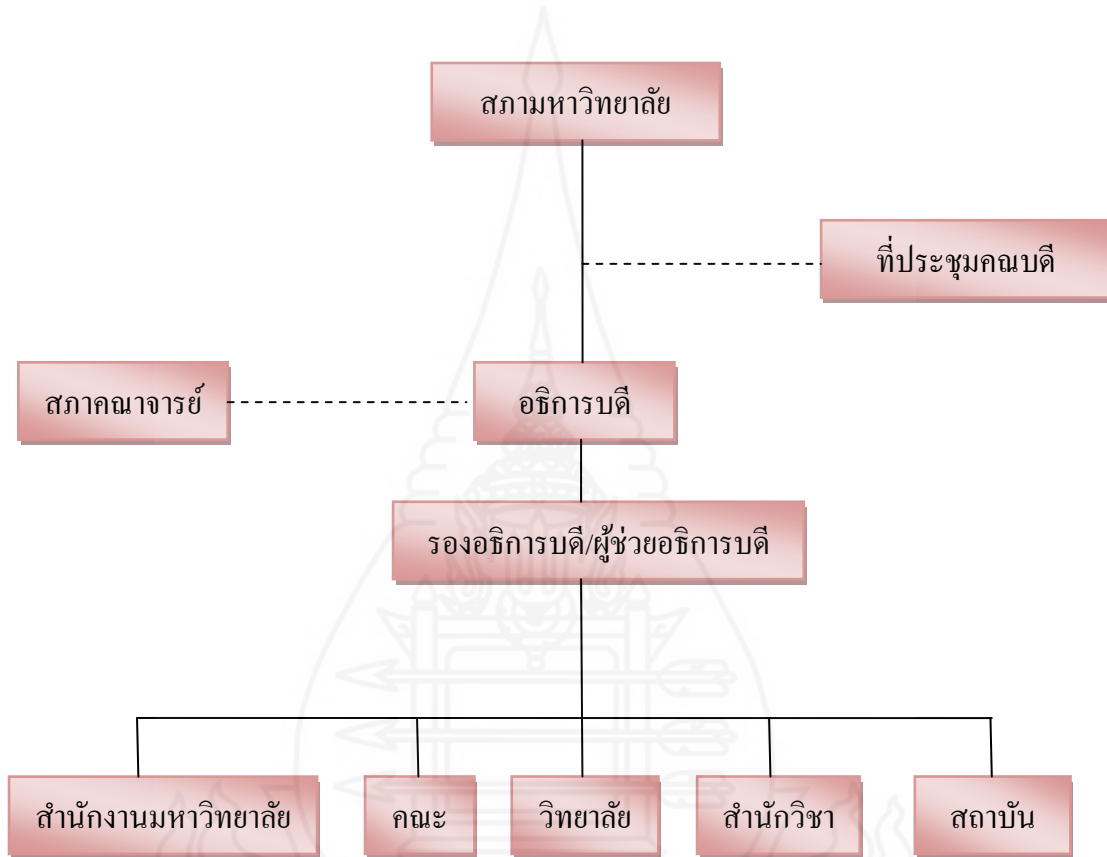
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการดำเนินงาน โดยเน้นที่การเป็นแหล่งความรู้ และแหล่งอ้างอิงของแผ่นดิน เพื่อเสริมสร้างคนและสังคมไทยให้พึ่งพาตนเอง แข่งขัน และร่วมมือได้อย่างทัดเทียมและยั่งยืนในประชาคมโลก มุ่งเน้นการผสมผสานการวิจัยเข้ากับการเรียนการสอน และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะที่ได้มาตรฐาน ในระดับนานาชาติ และเหมาะสมกับสังคม สามารถรองตนเองอย่างมีคุณธรรมและเป็นผู้นำสังคมได้ รวมทั้งการตระหนักถึงกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อันได้แก่ นิสิต บุคลากร ผู้ใช้บัณฑิต สังคมและประเทศ เป็นหลัก โดยมุ่งเน้นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของระบบและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ผ่านการระดมความคิดของ คณะผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อนำเสนอต่อสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 3.2 การบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐซึ่งไม่เป็นส่วนราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น แบ่งโครงสร้างออกเป็น ส่วนสำคัญๆ คือ องค์การเงินนโยบาย ได้แก่ สภามหาวิทยาลัยซึ่งปัจจุบันมี ศาสตราจารย์ นายแพทย์จรัส สุวรรณเวลา เป็นนายกสภาฯ ดร.กอบปร กฤตยาภิรม เป็นอุปนายกสภาฯ กรรมการสภา ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายบริหาร ผู้แทนฝ่ายคณาจารย์ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีการประชุม ในทุกวันพฤหัสบดีสุดท้ายของเดือน เพื่อพิจารณากำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนทำการตัดสินใจอนุมัติและวางกฎระเบียบต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

การดำเนินงานหลักของมหาวิทยาลัยอยู่ภายใต้คณะวิชา/สถาบัน/วิทยาลัย ซึ่งมีคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/วิทยาลัย เป็นผู้รับผิดชอบ ทั้งนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 19 คณะ วิทยาลัย 3 แห่ง มีภาระหน้าที่จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การวิจัยและบริการทางวิชาการ สถาบัน 9 แห่ง มีภาระหน้าที่ในการวิจัย การจัดการศึกษาและการบริการวิชาการ ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย และสถาบัน 9 แห่ง และสถาบันสมทบ 2 แห่ง มี ภาควิชารวมทั้งสิ้น 132 ภาควิชา

ในส่วนของการบริหารงานประจำ ตลอดจนการให้การสนับสนุนและบริการต่างๆ จะอยู่ภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย อันประกอบไปด้วยสำนัก และสำนักงานต่างๆ ซึ่งมีขอบเขตภารกิจหน้าที่ของตนเป็นการเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอิสระหรือศูนย์วิสาหกิจ ทำหน้าที่เป็นกลไกพิเศษรับผิดชอบในการดำเนินงานบางประการเพื่อเสริมภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2.1 ผังองค์กรการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้กำหนดทิศทางการดำเนินการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างปี พ.ศ.2551 – 2555

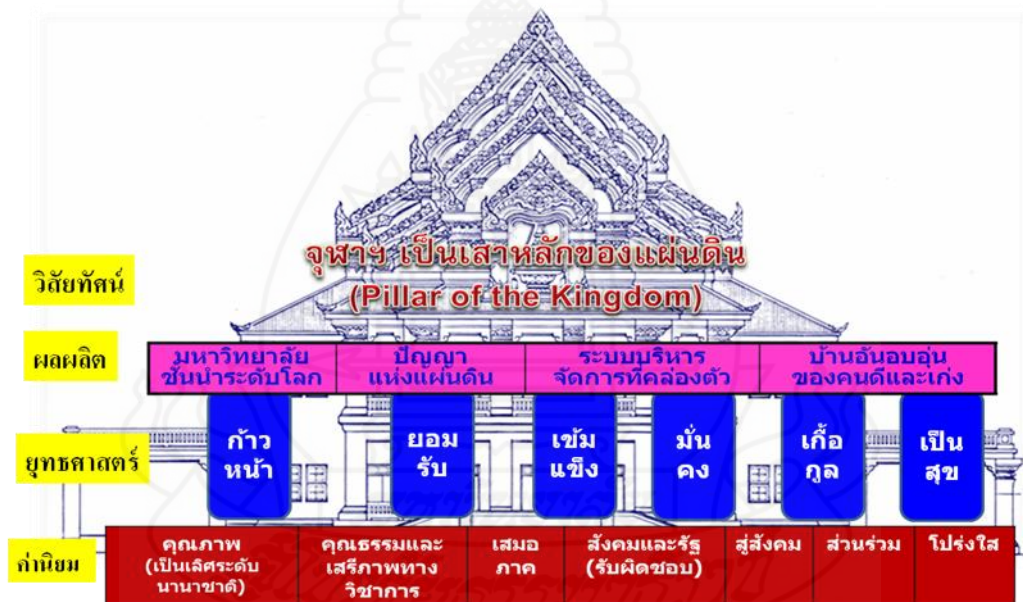
จุฬาฯ เป็นเสาหลักของแผ่นดิน (Pillar of the Kingdom)

ผลผลิตที่สำคัญในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2551 – 2555)

1. เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับโลก
2. เป็นปัญญาแห่งแผ่นดิน
3. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบการบริหารจัดการที่ คล่องตัว กระชับและรวดเร็ว
4. เป็นบ้านอันอบอุ่นของคนดีและคนเก่ง

โครงสร้างของยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 – 2555

ยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระหว่างปี พ.ศ. 2551 – 2555 เพื่อบรรลุถึงวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ หรือแผนงาน 6 ด้าน รองรับผลผลิตที่สำคัญดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 ยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 – 2555

ที่มา : สำนักงานสารนิเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 3)

ผลผลิตที่สำคัญ	ยุทธศาสตร์ที่ใช้	ความหมายทั่วไป
เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับโลก	ยุทธศาสตร์ “ก้าวหน้า”	เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ โดยการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ และพัฒนาศักยภาพของการผลิตบัณฑิตในหลักสูตรนานาชาติที่มีเอกลักษณ์
เป็นปัญหาแห่งแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ “ยอมรับ”	เป็นปัญหาแห่งแผ่นดิน รับผิดชอบและนำความรู้สู่สังคม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น โดยบูรณาการการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัยและกิจการนิสิตเพื่อผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ ตลอดจนสร้างและนำเสนอผลงานวิชาการที่สามารถชี้นำการพัฒนาและการแก้ปัญหาของสังคมไทย
เป็นมหาวิทยาลัยที่มีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัว กระชับ และรวดเร็ว	ยุทธศาสตร์ “เข้มแข็ง”	เป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพ มีคุณธรรมควบคู่ไปกับการเป็นเลิศทางวิชาการและเสรีภาพทางวิชาการ สืบสานความเป็นไทย ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และบริหารงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วม
	ยุทธศาสตร์ “มั่นคง”	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารทรัพย์สินทั้งทางกายภาพและทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตลอดจนพัฒนาความสัมพันธ์และนำศักยภาพของศิษย์เก่ามาร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย
เป็นบ้านอันอบอุ่นของคนดีและคนเก่ง	ยุทธศาสตร์ “เกื้อกูล”	เป็นมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา เกื้อกูลนิสิต บุคลากรผู้ปฏิบัติงานและสนับสนุนชุมชน
	ยุทธศาสตร์ “เป็นสุข”	เป็นบ้านอันอบอุ่นของคนดีและคนเก่ง โดยพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ สร้างความผูกพันของบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

### ค่านิยมขององค์กร (Core values)

อาศัยความตามมาตรา 8 ของ พรบ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการโดยยึดหลักดังต่อไปนี้

1. ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
2. ความมีคุณธรรมควบคู่ไปกับความเป็นเลิศทางวิชาการและเสรีภาพทางวิชาการ
3. มาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
4. การนำความรู้สู่สังคม เพื่อเป็นการเตือนสติและแนวทางแก้ปัญหาสังคม
5. ความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น
6. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้
7. การบริหารโดยบุคลากรมีส่วนร่วม

โดยหลักดังกล่าว ร่วมกับการประมวลวัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารพิจารณากำหนดเป็นค่านิยมขององค์กร เพื่อใช้ในการจัดการทางยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและจัดการทรัพยากรบุคคลในระดับต่อไป

### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Hrebiniak and Albutto (1972 : 567) ศึกษาเรื่อง “Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment” พบว่าองค์การที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (incentive) ในองค์การหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

Sheldon (1971 : 340 – 350) ศึกษาเรื่อง “Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization.” พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมานานเท่าใดก็ยิ่งจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเป็นสิ่งที่มีความหมายยิ่ง เสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ที่เกิดจากการสร้างสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบของรางวัล บำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์การ

Bloom (1989 อ้างถึงใน ชานินทร์ สิทธิคุณชวร, 2545 : 20) วิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของนักศึกษาที่ทำงานเกี่ยวกับเด็กพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานกับหัวหน้างาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ



Porter and Steers (1973 : 151) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือและการพึงพอใจขององค์กรมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่างค์การที่เขาทำงานอยู่ด้วยความน่าเชื่อถือและมั่นคง เขาก็จะมีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย ส่วนเรื่องความมั่นคงในการทำงาน พบว่า หากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานได้ ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานลาออก หรือโยกย้ายไปจากองค์กร หรือไม่ยอมมาทำงานโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

Mccaul (1982 : 157) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในบริษัท 3 แห่ง จำนวน 258 คน พบว่าพนักงานที่รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ มีความสำคัญ และทำทนายจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลในระดับสูง และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wilch (1987) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มผู้จัดการขายปลีก จำนวน 209 คน พบว่า ขอบข่ายของงานที่ชัดเจน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการดูแลจากหัวหน้า ความก้าวหน้าในงาน และความสำคัญของงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

Fukami and Larson (1984 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ, 2551) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทหนังสือพิมพ์ และทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ลักษณะที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Hurley (1987: 107) ศึกษาพนักงานธนาคารจำนวน 276 คน พบว่า อายุเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ บุคคลที่มีอายุสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งอธิบายได้ว่าอายุเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงระยะเวลาที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน ทำให้มีการสะสมการลงทุนไปกับการจ้างงานขององค์กรเป็นประจำ นวนมาก ผู้สูงอายุจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

Kreitzer (1990) ทำ การศึกษาเรื่องผลกระทบของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่พยาบาลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาล และคลินิกของมหาวิทยาลัยที่มินนิโซต้า พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลและคลินิกที่มินนิโซต้า

Mathieu and Farr (1991 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ, 2551) ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน จากพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ในงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีอิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การ และพบอีกว่า ความผูกพันต่อองค์การ ความเกี่ยวข้องในงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

Tong (1993) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ จำนวน 2,424 คน พบว่า ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดในปัจจุบันบุคคลของพยาบาล

วัลภา พัววงศ์พันธุ์ (2547: 70-79) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท การสื่อสารแห่งประเทศไทย โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า การตอบสนองจากองค์การ ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การยอมรับยกย่อง การพัฒนาศักยภาพผลประโยชน์และสวัสดิการ และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อความพอใจในงานและมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และกลุ่มตัวอย่างมีค่าความผูกพันค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีค่าสูง คือปัจจัยด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ

ภทริกา ศิริเพชร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณี บริษัทธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับสูงในด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์การ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ลักษณะงานที่ทำทงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

อรพินทร์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 398 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมรับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านอื่นไม่พบความสัมพันธ์

มนทิรา ช่อคอกรัก (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีปัจจัยเกี่ยวข้องในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์จากการทำงานและด้านรางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรกฎ พลพานิช (2540 : 65-66) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุในองค์กรแตกต่างกัน จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สุป็นนนท์ ชนะสงคราม (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)” โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.62 ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิไลวรรณ สารีกุล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ด้านนโยบายและโครงสร้าง ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านภาพลักษณ์และทัศนคติที่มีต่อองค์กร

ศรียรรณ ศักดิ์ชัยมีอุดม (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ตรีมิตรเอ็นจิเนียริงแอนด์เอสโซซิเอท จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท ตรีมิตรเอ็นจิเนียริงแอนด์เอสโซซิเอท จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542: 103-104) ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 329 คน พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมากและสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และ โสด และยังพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เห็นจริงและคาดหวังต่อกันมาก

วรุณช ทองไพบูลย์ (2543: 144) ได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 166 คน ไม่พบว่าพนักงานมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ยกเว้นระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

รัชดาพร รื่องเสียง (2549 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ รายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่สังกัดหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ/สถาบัน/สำนักวิชา/สำนัก/สำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 36 หน่วยงาน ซึ่งมีพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสิ้นจำนวน 4,504 คน (ข้อมูล ณ 30 ธันวาคม 2552)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดใน



การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ (Taro Yamane : 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
N = จำนวนประชากรที่ในการศึกษา  
e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ดังนั้น

$$\begin{aligned} n &= \frac{4,504}{1 + 4,504 (0.05)^2} \\ &= 367.3736 \text{ หรือประมาณ } 367 \text{ คน} \end{aligned}$$

### 1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการสุ่มตัวอย่างกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่ให้ความร่วมมือและสะดวกที่จะตอบแบบสอบถาม จำนวน 420 ฉบับ และได้รับคืนมา จำนวน 400 ฉบับ แล้วนำมาคัดเลือกที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 367 ฉบับ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ” เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด (Closed – ended Questions) และคำถามปลายเปิด (Opened – ended Questions) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งลักษณะของข้อความที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความมีอิสระในการ

ทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานความสำเร็จในงาน และด้านการมีส่วนร่วม  
ตัดสินใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อประกอบด้วย  
คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้  
ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงาน  
และภาพลักษณ์ขององค์กร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตรา  
ส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความศรัทธาและการ  
ยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความ  
ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของ  
องค์กร

โดยในแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ลักษณะของข้อความเป็นมาตรา  
ส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>		<u>ระดับคะแนน</u>
เห็นด้วยมากที่สุด	=	4
เห็นด้วยมาก	=	3
เห็นด้วยน้อย	=	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1

ตอนที่ 5 เป็นคำถามข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กร

## การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ คือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและ โครงสร้างของแบบสอบถามและปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้ชัดเจนเหมาะสม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้มีความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังวิธี (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้ 1= สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1= ไม่สอดคล้อง (เกณฑ์การพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามวัดตรงตามเนื้อหา)

2. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (โครงการ) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจแบบสอบถามตรงกับผู้วิจัย หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ของครอนบัก (Cronbach's Alpha. Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ ได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นดังนี้

### ตารางที่ 3.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านลักษณะงานของท่านที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (ตอนที่ 2 จำนวน 20 ข้อ)	0.913
ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน (ตอนที่ 3 จำนวน 30 ข้อ)	0.939
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (ตอนที่ 4 จำนวน 20 ข้อ)	0.809
รวมค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.960

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีดังนี้

3.1 ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเลขานุการหน่วยงาน/คณะ/สถาบัน/  
สำนักวิชา/สำนัก/สำนักงาน/ เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการ

3.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย  
จำนวน 420 ฉบับ และได้รับคืนด้วยตนเอง จำนวน 400 ฉบับ แล้วนำมาคัดเลือกที่สมบูรณ์ที่สุด  
จำนวน 367 ฉบับ

3.3 นำแบบสอบถามมาทำการตรวจให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การลงรหัสข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตัวเลข เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับ  
ให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป  
SPSS

#### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ  
(percentage)

4.2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านทัศนคติใน  
การปฏิบัติงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน  
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามตอนที่ 2

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
3.68 – 4.00	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก
2.51 – 3.25	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี
1.76 – 2.50	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.75	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ดี

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามตอนที่ 3

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
3.68 – 4.00	มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก
2.51 – 3.25	มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
1.76 – 2.50	มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.75	มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดี

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามตอนที่ 4

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
3.68 – 4.00	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
2.51 – 3.25	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี
1.76 – 2.50	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.75	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี

4.2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD)

4.2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์" โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ถ้ามีค่าติดลบหมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้ามีค่าเป็นบวกหมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้ามีค่าเป็น 0 หมายความว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

โดยใช้เกณฑ์การวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>	
0.76 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.51 – 0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.26 – 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.01 – 0.25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และรวบรวมแยกเป็นประเภทและคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ



## 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
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 30 ปี	115	31.34
31 – 40 ปี	149	40.60
41 – 50 ปี	60	16.35
51 – 60 ปี	43	11.71
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	201	54.77
สมรส	145	39.51
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	21	5.72
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	25.07
ปริญญาตรี	235	64.03
ปริญญาโท	37	10.08
ปริญญาเอก	3	0.82
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
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
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
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

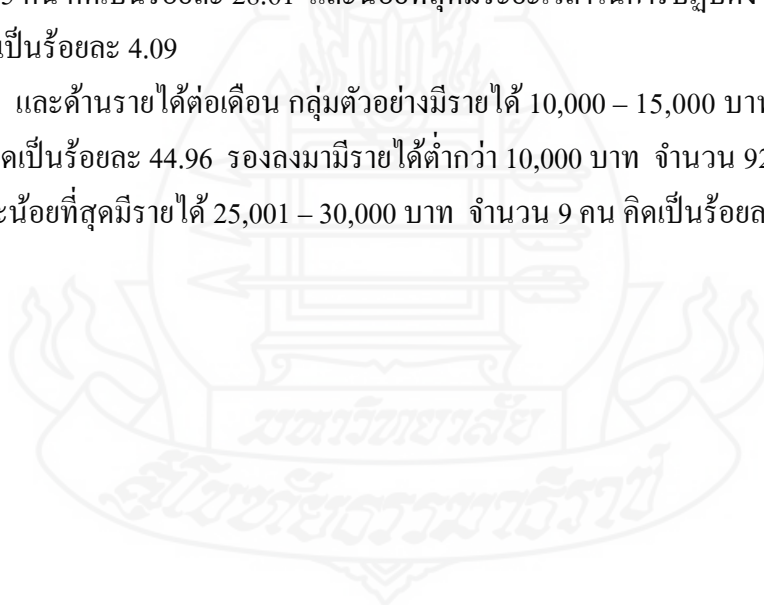
ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมาไม่เกิน 30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.34 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.71

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

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 64.03 รองลงมาการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 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 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 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 รองลงมาได้ต่ำกว่า 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
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.72</b>	<b>0.44</b>	<b>ดี</b>

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. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	2.81	0.71	ดี
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที	3.09	0.64	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน	2.92	0.69	ดี
4. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้	2.99	0.70	ดี
5. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.62	0.73	ดี
<b>รวม</b>	<b>2.89</b>	<b>0.49</b>	<b>ดี</b>

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
<b>รวม</b>	<b>2.92</b>	<b>0.56</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.4 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความท้าทายในการทำงาน ในภาพรวม 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
<b>รวม</b>	<b>2.39</b>	<b>0.62</b>	<b>พอใช้</b>

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 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน จำแนกรายข้อ

n = 367

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
16. ในหน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	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
<b>รวม</b>	<b>2.71</b>	<b>0.55</b>	<b>ดี</b>

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

ทักษะในการปฏิบัติงานในการศึกษารุ่นนี้ 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
<b>รวม</b>	<b>2.69</b>	<b>0.43</b>	<b>ดี</b>

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. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ 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
<b>รวม</b>	<b>2.78</b>	<b>0.65</b>	<b>ดี</b>

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 ไม่ว่าจะปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้	2.87	0.73	ดี
<b>รวม</b>	<b>3.01</b>	<b>0.52</b>	<b>ดี</b>

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 ไม่ว่าจะปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้ มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.87$ )

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จำแนก รายชื่อ

n = 367

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
31. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีลักษณะตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.73	0.78	ดี
32. ท่านได้รับการพัฒนาเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง	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
<b>รวม</b>	<b>2.65</b>	<b>0.63</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.10 พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.65$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ 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
<b>รวม</b>	<b>2.28</b>	<b>0.73</b>	<b>พอใช้</b>

ตารางที่ 4.11 พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=2.28$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับพอใช้ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่าง ๆ มีทัศนคติอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=2.46$ ) รองลงมา คือ 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
<b>รวม</b>	<b>2.73</b>	<b>0.52</b>	<b>ดี</b>

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
<b>รวม</b>	<b>2.70</b>	<b>0.57</b>	<b>ดี</b>

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
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.06</b>	<b>0.51</b>	<b>ดี</b>

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 สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของท่าน	2.68	0.61	ดี
52. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	3.11	0.70	ดี
53. ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกฟังเสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	2.93	0.70	ดี
54. ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	2.99	0.68	ดี
55. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ	3.01	0.62	ดี
<b>รวม</b>	<b>2.94</b>	<b>0.52</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ในภาพรวม 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
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>0.57</b>	<b>ดี</b>

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
<b>รวม</b>	<b>3.10</b>	<b>0.61</b>	<b>ดี</b>

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 อย่างไรท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่ กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป	3.01	0.74	ดี
69. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้อย่างมี ความสุขจน เกษียณอายุ	2.84	0.89	ดี
70. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลัง ที่สองของท่าน	3.09	0.80	ดี
<b>รวม</b>	<b>3.00</b>	<b>0.67</b>	<b>ดี</b>

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 ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้อย่างมีความสุขจน เกษียณอายุ มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}$  = 2.84)

## ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานของการศึกษานี้ คือ

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

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 การทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 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*
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.06</b>	<b>0.51</b>	<b>21.185</b>	<b>0.000*</b>

\* $\alpha \leq 0.05$ 

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

## สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

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

### 2.1 อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.20-4.23

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ

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*
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.03</b>	<b>0.54</b>	<b>2.97</b>	<b>0.51</b>	<b>3.23</b>	<b>0.42</b>	<b>3.25</b>	<b>0.43</b>	<b>6.093</b>	<b>0.000*</b>

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามอายุ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรายคู่ (I-J)					
I		ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
J		$\bar{X}=3.10$	$\bar{X}=2.99$	$\bar{X}=3.27$	$\bar{X}=3.25$
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 \ J		ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
		$\bar{X}=2.91$	$\bar{X}=2.85$	$\bar{X}=3.23$	$\bar{X}=3.43$
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 สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน  
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*
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.03</b>	<b>0.52</b>	<b>3.09</b>	<b>0.49</b>	<b>3.16</b>	<b>0.42</b>	<b>0.977</b>	<b>0.377</b>

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

n=367

ผลต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรรายคู่ (I-J)				
J \ I	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.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		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
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.09</b>	<b>0.52</b>	<b>3.05</b>	<b>0.51</b>	<b>3.02</b>	<b>0.48</b>	<b>3.32</b>	<b>0.42</b>	<b>0.434</b>	<b>0.729</b>

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*
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.99</b>	<b>0.54</b>	<b>2.98</b>	<b>0.51</b>	<b>3.12</b>	<b>0.46</b>	<b>3.24</b>	<b>0.40</b>	<b>3.34</b>	<b>0.42</b>	<b>3.23</b>	<b>0.45</b>	<b>3.619</b>	<b>0.003*</b>

$\alpha \leq 0.05$

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



และหุ้มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 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	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	มากกว่า 25 ปี
	$\bar{X}$	$\bar{X}=2.86$	$\bar{X}=2.87$	$\bar{X}=3.07$	$\bar{X}=3.37$	$\bar{X}=3.33$	$\bar{X}=3.36$
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	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	มากกว่า 25 ปี	
	$\bar{X}=2.99$	$\bar{X}=2.98$	$\bar{X}=3.12$	$\bar{X}=3.24$	$\bar{X}=3.34$	$\bar{X}=3.23$	
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 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัย 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	$\bar{X}$	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 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 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 แบบบราญคู่ 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 แบบบราญคู่ 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 แบบบรรยาย คู่ 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
J	I	$\bar{X}=3.07$	$\bar{X}=2.97$	$\bar{X}=3.09$	$\bar{X}=3.13$	$\bar{X}=3.23$	$\bar{X}=3.30$
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 แบบบรรยาย คู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันในการทดสอบ ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

n = 367

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)				
	ความผูกพันต่อองค์กร				
	ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ภาพรวม
ความมีอิสระในการทำงาน	0.380* Sig=0.000	0.348* Sig=0.000	0.403* Sig=0.000	0.245* Sig=0.000	0.397* Sig=0.000
ความท้าทายในการทำงาน	0.342* Sig=0.000	0.378* Sig=0.000	0.437* Sig=0.000	0.275* Sig=0.000	0.416* Sig=0.000
ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน	0.373* Sig=0.000	0.194* Sig=0.000	0.356* Sig=0.000	0.261* Sig=0.000	0.343* Sig=0.000
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	0.443* Sig=0.000	0.288* Sig=0.000	0.385* Sig=0.000	0.245* Sig=0.000	0.392* Sig=0.000
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.481* Sig=0.000</b>	<b>0.373* Sig=0.000</b>	<b>0.494* Sig=0.000</b>	<b>0.322* Sig=0.000</b>	<b>0.483* Sig=0.000</b>

\* $\alpha \leq 0.05$

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย 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 ทศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทศนคติในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติลักษณะเดียวกับการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทศนคติในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

n = 367

ทศนคติ ในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)				
	ความผูกพันต่อองค์กร				
	ความศรัทธา และการยอมรับ ในเป้าหมาย และคุณค่าของ องค์กร	ความเต็มใจ และทุ่มเทใน การทำงาน เพื่อองค์กร	ความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วน หนึ่งของ องค์กร	ความต้องการ ที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	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
ความมั่นคงต่อ การทำงานในองค์กร	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
<b>ภาพรวม</b>	<b>0.586* Sig=0.000</b>	<b>0.384* Sig=0.000</b>	<b>0.535* Sig=0.000</b>	<b>0.497* Sig=0.000</b>	<b>0.583* Sig=0.000</b>

\* $\alpha \leq 0.05$

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



ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ( $r = 0.341$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $r = 0.314$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $r = 0.402$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ( $r = 0.142$ )

5. ทศนคติในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์การรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ( $r = 0.459$ ) ความผูกพันต่อองค์การด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ( $r = 0.486$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ( $r = 0.306$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $r = 0.405$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $r = 0.383$ )

6. ทศนคติในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์การรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ( $r = 0.573$ ) ความผูกพันต่อองค์การด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ( $r = 0.558$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $r = 0.524$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $r = 0.565$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ( $r = 0.305$ )

7. ทศนคติในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์การรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ( $r = 0.583$ ) ความผูกพันต่อองค์การด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ( $r = 0.586$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $r = 0.535$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $r = 0.497$ ) และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ( $r = 0.384$ )



## ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.38 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

n = 367

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	8	34.78
2. ควรเปิดโอกาสให้บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) เข้าศึกษาใน โรงเรียนสาธิตจุฬาฯ	2	8.70
3. การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น	13	56.52
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>100.00</b>

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) เข้าศึกษาใน โรงเรียนสาธิตจุฬาฯ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปราย
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะการปฏิบัติงาน และทัศนคติการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

##### 1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

**1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา** คือ พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่สังกัดหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ/สถาบัน/สำนักวิชา/สำนัก/สำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 36 หน่วยงาน ซึ่งมีพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทั้งสิ้นจำนวน 4,504 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 โดยใช้วิธีของทาโรยามานะ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 367 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีทั้งคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงและทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ และทำการทดสอบ Tryout จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ของครอนบัก (Cronbach's Alpha. Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.960

**1.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเลขานุการหน่วยงาน/คณะ/สถาบัน/สำนักวิชา/สำนัก/สำนักงาน/เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการ และดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 420 ฉบับ และได้รับคืนด้วยตนเอง จำนวน 400 ฉบับ แล้วนำมาคัดเลือกที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 367 ฉบับ

**1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล** จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี (LSD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และรวบรวมแยกเป็นประเภทและคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

### 1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

**1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง** ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 367 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 และมีสถานภาพโสดจำนวนมากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 54.77 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 64.03 ในด้านระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 และในด้านรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 44.96

**1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า**

ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.72$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 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 ( $\bar{X}=2.39$ )

**1.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า**

ทัศนคติในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.69$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดี 5 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.01$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีทัศนคติอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.78$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีทัศนคติอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=2.28$ )

### 1.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

#### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม 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 ( $\bar{X}=2.94$ )

### 1.3.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี

จากการวิเคราะห์พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นคือ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี ระยะเวลาในการทำงาน 21 – 25 ปี และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 – 25 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี



ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 – 25 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และ 20,001 - 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรง



ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.397$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.380$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.348$ ) และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.403$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.245$ )

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.416$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.437$ ) ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.342$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.378$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.275$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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 โดยมีความสัมพันธ์ใน

ระดับต่ำกับกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.392$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.443$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.288$ ) และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.385$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.245$ )

5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.483$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.481$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.494$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.373$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.322$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า**

1) ทักษะในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.383$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.412$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.284$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.345$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.285$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ทักษะในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.447$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.402$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.397$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.403$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.336$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ทักษะในการทำงานด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.318$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ

ศรัทธาและ การยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.344$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.260$ ) และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.330$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.174$ )

4) ทักษะคติในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.354$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.341$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.314$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.402$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.142$ )

5) ทักษะคติในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 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) ทักษะคติในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 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) ทิศนคติในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.583$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.586$ ) และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.535$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.497$ ) และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.384$ )

**1.3.6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีตอบข้อเสนอแนะจำนวน 23 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน พบว่า**

- 1) ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- 2) ควรเปิดโอกาสให้บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) เข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาฯ
- 3) การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการทำงาน และการให้โอกาสและการรับฟังความคิดเห็น

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถอภิปรายผลโดยแยกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

**2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า**

ผลจากการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.72$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดี 3 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความท้าทายในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.92$ ) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Mccaul (1982: 157) ที่ศึกษากับพนักงานมหาวิทยาลัยในบริษัท 3 แห่ง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่รู้สึก

ว่างานที่ทำน่าสนใจ มีความสำคัญ และทำทนายจะทำให้การทำงานได้ผลในระดับดี ซึ่งผลจากการศึกษาคั้งนี้บ่งชี้ให้เห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความทำทนายของงานจึงเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter (1991: 128) กล่าวไว้ เพราะงานที่ทำทนายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงาน และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อองค์กร เพราะเป็นเสมือนแรงกระตุ้นและเป็นภาพพจน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่รองลงมาอีก 2 ด้านคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X}=2.89$ ) และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.71$ ) สามารถอธิบายได้ว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีทำงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ นอกจากนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter (1991: 128) กล่าวไว้ เพราะความมีอิสระในการทำงานดังกล่าวที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับจากองค์กร จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่เดียวกันด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน พบว่า อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=2.39$ ) ดังนั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน และควรมีกระบวนการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม รวมทั้งให้โอกาสพนักงานมหาวิทยาลัยในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์กรอื่นไม่สามารถให้ได้ จะสามารถดึงดูดใจพนักงานมหาวิทยาลัยให้อยู่กับองค์กรนาน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร



## 2.2 ทักษะคติในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า

ผลจากการวิเคราะห์ทักษะคติในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.69$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดี 5 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีทักษะคติอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.01$ ) สามารถอธิบายได้ว่า ทักษะคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานได้ จะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทักษะคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทักษะคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่รองลงมาอีก 4 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=2.78$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.73$ ) ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ( $\bar{X}=2.70$ ) และด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า มีทักษะคติอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.65$ ) สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ จากองค์กรที่ดี ซึ่งโดยทั่วไปเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับ และเป็นความรู้สึกทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ โดยความพึงพอใจนี้มีความสำคัญในลักษณะของการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน และมีผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ในขณะเดียวกันด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ พบว่า มีทักษะคติอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=2.28$ ) ซึ่งด้านนี้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งเงินเดือน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับให้เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ เพราะเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรมในการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่

รับผิดชอบ รวมทั้งต้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าเขาได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ และเป็นที่พอใจแล้ว จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ และทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

### 2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า

ผลจากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.37$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=4.07$ ) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.10$ ) ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{X}=3.00$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=2.94$ ) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ภัทริกา ศิริเพชร (2541) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์ น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบริษัทฯ มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับมาก ในด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่ในขณะที่เดียวกันก็ไม่สอดคล้องกันในด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ในขณะที่เดียวกันก็ไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อรพินทร์ สุขสถาพร (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ศรีวรรณ ศักดิ์ชัยมิอุดม (2543) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อ



องค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย บริษัท ตรีมิตรเอ็นจิเนียริงแอนด์แอสโซซิเอท จำกัด พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบริษัท ตรีมิตรเอ็นจิเนียริงแอนด์แอสโซซิเอท จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สอดคล้องกับประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งพบว่า อยู่ในระดับมาก รวมทั้งไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และผลจากการวิจัยครั้งนี้บ่งชี้ให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์การ จึงแสดงออกในรูปความ ศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1979: 95) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การในเรื่องของการมีส่วนร่วมร่วมกับองค์การ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ หนึ่งมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สองมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ และสามมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Northcraft and Neale (1990: 464 – 465) ได้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ O' Reilly (1981: 597 – 614) ที่ชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ถูกพันต่อองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ขั้นตอน คือ 1) ความยินยอมทำ

ตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง 2) การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคคลยอมรับค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

## 2.4 การทดสอบสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี พบว่า

เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นคือ พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีปัจจัยที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และทัศนคติในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยกับองค์กรและทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

### การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี จะมี

ความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Hurley (1987: 107) ที่ศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยธนาคาร จำนวน 276 คน พบว่า อายุเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ บุคคลที่มีอายุสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งอธิบายได้ว่าอายุเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงระยะเวลาที่บุคคลนั้นทำงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน ทำให้มีการสั่งสมการลงทุนไปกับการจ้างงานขององค์กรเป็นจำนวนมาก ผู้สูงอายุจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อรพินทร์ สุขสถาพร (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัยอายุ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ มนทิรา ช่อดอกกรัก (2549) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540: 65-66) พบว่า อายุแตกต่างกัน จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วรณช ทองไพบูลย์ (2543: 144) ที่ได้ศึกษาในเรื่อง บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่พบว่า อายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่ ทั้งนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่จะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้น นอกจากนี้แนวโน้มของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายหรือแยกกันอยู่มักจะมองงานของเขาในเชิงบวกมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด เพราะจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อรพินทร์ สุขสถาพร (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรม

ส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัยสถานภาพการสมรส และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540: 65-66) พบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542: 103-104) ที่ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นโสด แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วรนุช ทองไพบูลย์ (2543: 144) ที่ได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่พบว่า สถานภาพทางการสมรสแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

3) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Kreitzer (1990) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่พยาบาลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาล และคลินิกของมหาวิทยาลัยที่มินนิโซต้า พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลและคลินิกที่มินนิโซต้า และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540: 65-66) พบว่า พื้นฐานการศึกษาแตกต่างกัน จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วรนุช ทองไพบูลย์ (2543: 144) ที่ได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4) กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี ระยะเวลา 21 – 25 ปี และระยะเวลามากกว่า 25 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 – 25 ปี จะมีความผูกพัน

ต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 25 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปี และ 21 – 25 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 25 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลา 5 – 10 ปี และระยะเวลา 11 – 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Sheldon (1971: 340 – 350) พบว่า ผู้ทำงานในองค์การมานานเท่าใดก็ยิ่งจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสร้างสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัล บำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์การ และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อรพินทร์ สุขสถาพร (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไปตามปัจจัยระยะเวลาในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ มนทิรา ช่อดอกกรัก (2549) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540: 65-66) พบว่า อายุในองค์การแตกต่างกัน จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วรนุช ทองไพบูลย์ (2543: 144) ที่ได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์การและความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

5) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ความผูกพันด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การแตกต่างกัน โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ พบว่า



กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และ 20,001 -25,000 บาท ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Hrebiniak and Albutto (1972: 567) พบว่า องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใดผู้ทำงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (Incentive) ในองค์กร หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ทำงาน แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วรนุช ทองไพบูลย์ (2543: 144) ที่ได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศ องค์กรและความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี อัตราเงินเดือนแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน

### **การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร พบว่า**

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.397$ ) ความผูกพันต่อ องค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.380$ ) ด้านความ เด็ดใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.348$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ( $r = 0.403$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.245$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Mathieu and Farr (1991 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ, 2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน จากพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ปัจจัย

ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบอีกว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ถ้ามหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ดังที่ Steers และ Porter (1991: 128) ได้กล่าวไว้ จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ ไม่ว่าผลงานจะออกมาจะเป็นอย่างไร จะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ก่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความเบื่อหน่าย สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งถ้าหากอยู่ในภาวะที่กดดันมาก ๆ จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการลาออก ส่งผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.416$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.437$ ) ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.342$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.378$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.275$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Mathieu and Farr (1991 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ, 2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงานจากพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ การใช้ทักษะที่หลากหลายเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบอีกว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ที่ทำการศึกษารื่อง



ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานตลอดเวลา จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย และมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบันไม่มีความท้าทาย ไม่มีโอกาสในการคิดหรือตัดสินใจในงานที่ทำอยู่ จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยขาดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

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 ( $r = 0.194$ ) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Bloom (1989 อ้างถึงใน ธานินทร์ สิทธิบุญชร, 2545: 20) ที่วิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาที่ทำงานเกี่ยวกับเด็ก พบว่า โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ หรือการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งองค์กรอื่นไม่สามารถให้ได้ จะสามารถดึงดูดใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่กับองค์กรนานได้ และมีผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกว่าเขาไม่มีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จใน

อาชีพการงาน จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยอยากทำงานน้อยลง รวมทั้งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.392$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.443$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.288$ ) และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.385$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.245$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ทั้งในระดับนโยบาย และระดับการทำงานมีการกระจายการตัดสินใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ดึงดูดใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่พอใจในงานที่ทำ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย และทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.483$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.481$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.494$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.373$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.322$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Bloom (1989 อ้างถึงใน ธานินทร์ สิทธิบุญชร, 2545: 20) ที่วิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาที่ทำงานเกี่ยวกับเด็ก พบว่า ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ มนทิรา ช่อคอกรัก (2549) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยระดับปฏิบัติการ

อุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุบินนันทน์ ชนะสงคราม (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สาขา วิชาการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นงานที่มีความหลากหลาย มีความท้าทาย เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า และมีอิสระในการทำงาน จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ดึงดูดใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติในทางตรงกันข้าม ถ้าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีลักษณะตรงกันข้ามกับข้างต้น จะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ก่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความเบื่อหน่าย สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งถ้าหากอยู่ในภาวะที่กดดันมาก ๆ จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการลาออก ส่งผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

#### การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ทศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างทศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

1) ทศนคติในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.383$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.412$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.284$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.345$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.285$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้บังคับบัญชาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการสื่อสารไม่ว่าเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำงานด้วยกันเป็นอย่างดี เมื่อเกิดข้อสงสัยหรือมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่ดี จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความพอใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้บังคับบัญชากับพนักงานมหาวิทยาลัยขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความไม่สอดคล้องในการทำงาน มีสัมพันธภาพทางลบระหว่างกัน จะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ก่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความเบื่อหน่าย สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งถ้าหากอยู่ในภาวะที่กดดันมาก ๆ จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการลาออก และมีผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

2) ทศนคติในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.447$ ) ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.402$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.397$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.403$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.336$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่ดี หรือบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พนักงานมหาวิทยาลัยก็จะมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการติดต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่พนักงานมหาวิทยาลัยมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตร จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่มีลักษณะของขาดความร่วมมือเป็นมิตรหรือมีความเป็นมิตรน้อย ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ และไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3) ทศนคติในการปฏิบัติงานด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.318$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและ การยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.344$ ) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.260$ ) และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.330$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะ

ดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.174$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่มีต่อด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่องค์กรจัดให้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และสติปัญญาเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงาน หรือได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากองค์กร โดยที่พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และปฏิภาณไหวพริบที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานได้ รวมทั้งองค์กรยังอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้ จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ และนำมาซึ่งการลาออกและการเปลี่ยนงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

4) ทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.354$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.341$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.314$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.402$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.142$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่มีต่อเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ว่ามีความเหมาะสมเป็นธรรม และมากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทางเศรษฐกิจ จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัย จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน และนำมาซึ่ง



การลาออกและการเปลี่ยนงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

5) ทักษะคติในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.459$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.486$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ( $r = 0.306$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $r = 0.405$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.383$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรว่ามีแสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่ จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระ และเต็มความสามารถ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน กวาระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อองค์กร ส่งผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรมีสภาพที่ไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยลดลง มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยขาดงาน หรือลาออกจากองค์กร และมีผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

6) ทักษะคติในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ( $r = 0.573$ ) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ( $r = 0.558$ ) ด้านความภาคภูมิใจในการ



เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $r = 0.524$ ) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $r = 0.565$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ( $r = 0.305$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ว่ามีความมั่นคง มีความยั่งยืน และมีโอกาสก้าวหน้า จะทำให้ความเป็นอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยและครอบครัวมั่นคง และพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานตามภาระผูกพันที่มีต่อองค์การที่ดี สามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ ส่งผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์การสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในทางลบ จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ขาดงานหรือลาออกจากองค์การ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

7) ทัศนคติในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์การรายด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ( $r = 0.583$ ) ความผูกพันต่อองค์การด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ( $r = 0.586$ ) และด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $r = 0.535$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $r = 0.497$ ) และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ( $r = 0.384$ ) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่มีต่อการทำงานที่ดี ที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานจากองค์การ ซึ่งได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกหรือทัศนคติในการทำงานในองค์การเป็นทางลบ จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการซึ่งพิจารณาได้จากระดับการศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 64.03 ได้เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประเด็น ได้แก่

1) ผู้บริหารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรจะได้รับ ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานควรเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และมีมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นคงและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น ต่อไป

2) ผู้บริหารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรเปิดโอกาสให้บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) เข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาฯ โดยกำหนดให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกมั่นคงและผูกพันกับองค์กรที่ได้ทำงานกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) ผู้บริหารของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรปฏิบัติกับพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการทำงาน และการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย และควรกำหนดผลตอบแทนรายเดือนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยตระหนักว่าสิ่งที่พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับนั้นคุ้มค่าและเพียงพอกับสิ่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยลงทุน ทั้งเวลา กำลังกายและกำลังสติปัญญาในการทำงานเพื่อองค์กรหรือไม่ ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ก็จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.37$ ) แต่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาและการยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ( $\bar{X}=2.94$ ) ดังนั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรชี้แจงนโยบายการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยทราบ ซึ่งทั้งองค์กรและพนักงานมหาวิทยาลัยควรต้องมีเป้าหมายร่วมกัน โดยทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าเขาเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรในการมีส่วนร่วมที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และจะส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรมากยิ่งขึ้น

2) จากข้อมูลการวิจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยคนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย ดังนั้น การที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ท้าทายความรู้ความสามารถ และงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอและทันสมัย และที่สำคัญควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน

3) จากข้อมูลการวิจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.72$ ) แต่พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X} = 2.39$ ) ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ด้วยการสร้างโอกาส กำหนดแนวทางปฏิบัติ หรือช่องทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน โดยให้การสนับสนุนแก่พนักงานมหาวิทยาลัยในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความสำคัญในองค์กรมากขึ้น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมั่นคงในการทำงาน

4) จากข้อมูลการวิจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.69$ ) แต่พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับไม่ดี ( $\bar{X} = 2.28$ ) ดังนั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ

เบิกสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งเงินเดือน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับให้เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ เพราะเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรมในการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งต้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

5) ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของงานการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพราะฉะนั้นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้เสนอแนะมาพิจารณาดำเนินการหาแนวทางปรับปรุงหรือแก้ไข เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้น

### 3.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงความคาดหวังของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่คาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ของรัฐ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้ดีขึ้น และหาวิธีการจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

3) ควรมีการศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กชพร ชาวท่าโขลง (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กรกฎ พลพานิช (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชวนชม กิจพันธ์ (2540) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553) *พระเกี้ยว คู่มือสำหรับนิสิตตลอดการศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* สำนักงานสารนิเทศ
- ธงชัย สันติวงษ์ (2523) *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ* กรุงเทพมหานคร เจริญพัฒนา
- ธงชัย สันติวงษ์ (2538) *องค์การทฤษฎีและการออกแบบ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธานีรินทร์ สุทธิคุณุช (2545) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทการบินไทย จำกัด” ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธีระ วีรธรรมสาธิต (2533) “ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารระดับหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธีระพร อุวรรณโณ (2528) *การวัดทัศนคติ : ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม* กรุงเทพมหานคร
- นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ เชียงใหม่* ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



- ภัทริกา ศิริเพชร (2541) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทธนาคาร ผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547) “การรับรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีต่อการเรียนการสอนกระบวนการวิชาจิตวิทยาทั่วไป” คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มนทรา ช่อดอกกรัก (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- วิไลวรรณ สารีกุล (2549) “ความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก)” ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท การสื่อสารแห่งประเทศไทย โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วัศยากร สีนพูล (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์* (ปรับปรุงใหม่) กรุงเทพมหานคร ซีรฟิล์ม และไซเท็กซ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) *จิตวิทยาสังคม* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- สมยศ นาวิการ (2526) *ทฤษฎีองค์การ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) “แบบสำรวจเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร” *วารสารการบริหารคน* (มีนาคม)
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ (2541) *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

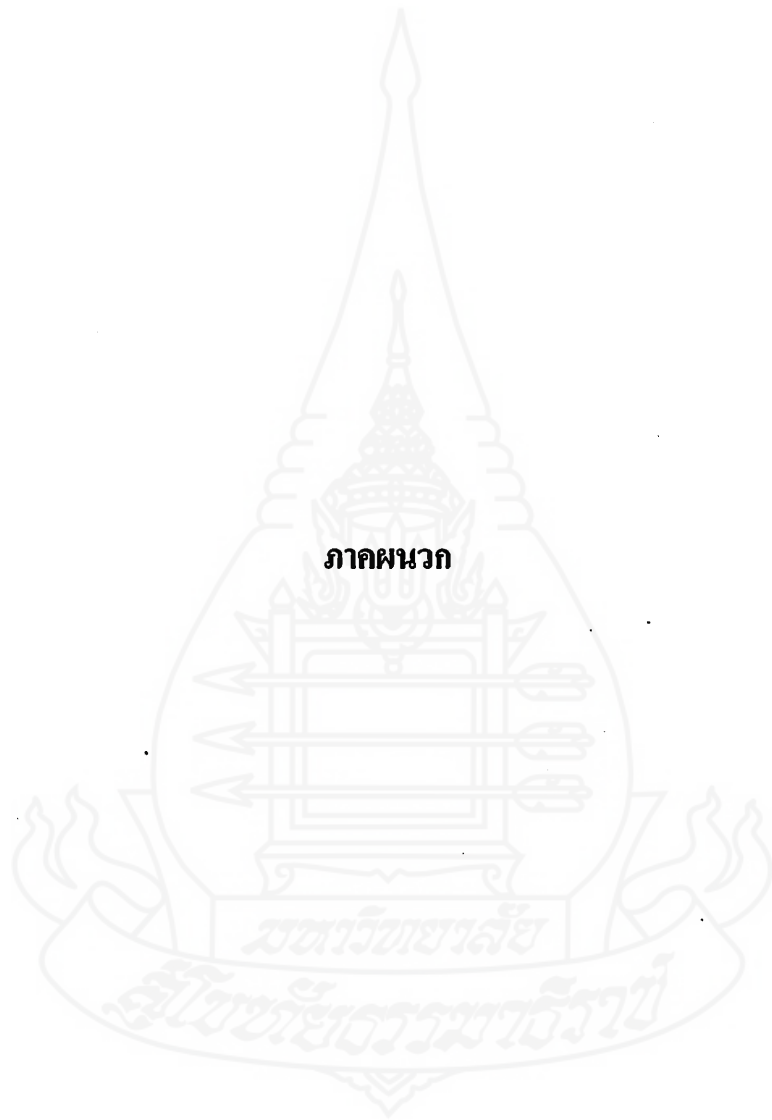
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550) *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สวินัย แก้วมณี (2549) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee Engagement)” *วารสาร  
การบริหารคน* 27, 3 (มีนาคม) : 11-12
- สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุพินดา ติวานนท์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ  
และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์” *วิทยานิพนธ์  
วท.บ. กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532) “ความผูกพันต่อองค์การ” *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์* 9, 34 (กันยายน)  
: 34-41
- อมร สุวรรณนิมิตร (2541) “ผลของปัจจัยด้านบริหารที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ  
บุคลากรทางการแพทย์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- อรพินท์ สุขสถาพร (2542) “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร” *ปริญญา  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสน  
ศาสตร์*
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990), “The measurement and antecedents of affective, continuance and  
normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*.
- Blau, G. J. (1987), “Using a person±environment @t model to predict job involvement and  
organizational commitment”, *Journal of Vocational Behavior*. 30, 240-257.
- Bloom, G. A., & Salmela, J. H. (2000), “ Personal characteristics of expert team sport coaches”,  
*Journal of Sport Pedagogy*. 6(2), 56-76.
- Burke Institute. (2007), “ Employee Engagement & Retention Management”. [Online]. Available  
<http://www.burke.com/Services/EERM/services.cfm?id=180> (20 October 2007).
- DeCotiis, T. and Summers, T. (1987), “A path analysis of a model of the antecedents and  
consequences of organizational commitment". *Human Relations*, Vol. 40 No. 7,  
pp. 445-70.

- Fazzi, Robert A., Ed. D. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivation, performance, and commitment*. Burr Ridge, Illinois and New York : IRWIN Professional Publishing.
- Freund, D. and Hurley, R. (1987) “ Managed Care in Medicaid: Selected Issues in Program Origins, Design, and Research.” In *Annual Review of Public Health*. Volume 8. Annual Reviews.
- Gallup Organization. (2002). “The Gallup Path.” [Online]. Available <http://www.gallupconsulting.com> (22 October 2008).
- Hrebiniak, L. and J.A. Alutto. (1972) “Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment”. *Administrative Science Quarterly*.
- IES institute for employment studies. (2004) “What is Engagement?.” [Online]. Available <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=408>
- Kreitzer, M. (1990). *Impact of staff nurse participation in decision-making on job satisfaction and organizational commitment* (Unpublished doctoral dissertation). University of Minnesota, Minneapolis.
- Lee, R., and E.R. Wilbur (1985) “Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis” *Human Relations*. 38 (8), 781-791
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. Sixth Edition : McGraw-Hill USA.
- Luthan, F., McCaul, H.S. & Dodd, N.G. (1985) “Organization commitment : A comparative study of United States of America, Japan, and Korean employees.” *Academy of Management Journal*. 28(1), 231-249.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). “A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment.” *Psychological Bulletin*, 108 : 171-194
- Mathieu, J. E. and Farr, J. L. (1991) “Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction.” *Journal of Applied Psychology*. 76, 127±133.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and C.A. Smith (1993) “Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization.” *Journal of Applied Psychology*. 78 (4), 538-551.

- Meyer, J.P. and N.J. Allen (1991) "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P. and N.J. Allen (1997). *Commitment in The Workplace*. Thousand Oaks CA : Sage Publications.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and R.M. Steers (1982) "Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, New York, Academic Press. In Reichers, A.E. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment". *Academy of Management Review*. 10(3), 465-476.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and L.W. Porter (1979) "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224–247.
- Mowday, R.T., Porter, R.W and Steers, R.M.(1982) "Employee – organization linkages. The Psychology of commitment, Absenteeism and Turnover". *Academic Press*. Newyork, NY.
- Newstrom, J.W. and K. Davis (1993) *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 9<sup>th</sup>.ed., New York : McGraw-Hill, Inc.
- Northcraft, G.B. and M.A. Neale (1990) *Organizational Behavior, A Management Challenge*. The Dryden Press : USA.
- Oliver, N. (1990) "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development". *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), 19-31.
- O'Reille, C. and Caldwell, D.(1981) "The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification". *Administrative Science Quarterly*. 26, 597-614.
- Porter, L.W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and P.V. Boulian (1974) "Organizational commitment, job satisfaction,and turnover among psychiatric technicians" *Journal of Applied Psychology*. 59, 603–609.
- Steers,R.M., & Porter,L.W.(1979) *Motivation and work behavior* 2<sup>nd</sup> ed. New York : McGraw - Hill Book.
- Tong,A. (1991) "A Study of organizational and Professional Commitment Among Nurses in Singapore". Unpublished doctoral dissertation. The City University London

Yoder, Dale., (1981) . *Personnel Management and Industrial Relations*. Sixth Edition. New  
Delhi. : Prentice Hall of India





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- |  |   |
|--|---|
| 1.รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ             | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช                 |
| 2.รองศาสตราจารย์ นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม      | อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและประมวลผล<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช                |
| 3.รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์       | อาจารย์ประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี<br>ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสร วงศ์ทองดี | อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์<br>ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์<br>มหาวิทยาลัย       |
| 5. นายเกรียงศักดิ์ นูรณปีทมะ                 | ผู้ช่วยอธิการบดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                |



**ภาคผนวก ข**

**ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม**

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่มีความสอดคล้อง (IOC) กับเนื้อหาในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องดังนี้

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน**

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ( $\sum R$ )	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	ร.ค.ร.ถึงพร ทองใบ	ร.ค.นวมเสนาห์ วงศ์เชิดธรรม	ร.ค.จ.อนันต์ชัย คงจันทร์	ผ.ค.ศ.ศิริภักดิ์ วงศ์ทองดี	น.ค.ค.กริชชังศักดิ์ บุรณพิทนะ		
<b>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>							
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ ของตนเองได้	1	1	1	1	1	5	1
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิด จากการปฏิบัติงานได้ทันที	1	1	1	1	1	5	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน	1	0	1	1	1	4	0.8
4. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้	1	1	1	1	1	5	1
5. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1
<b>ด้านความท้าทายในการทำงาน</b>							
6. ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลายด้านประกอบกัน	1	1	1	1	1	5	1
7. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานท้าทายความสามารถ	1	0	1	1	1	4	0.8
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1
9. งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	1	1	1	1	1	5	1
10. ท่านมีความรู้สึกรอรับงานเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ นอกเหนือจากงานประจำ	1	1	1	1	1	5	1

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ( $\sum R$ )	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	ผ.คร.กึ่งพร พอไป	ผ.หนด แทนที่ วงค์ จิตรกรรม	ผ.คร. อนันต์ชัย กงจันทร์	ผ.คร. ศิริภัสสร วงศ์ทองดี	นาย เกรียงศักดิ์ บูรณปัทมพะ		
<b>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>							
11. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือ เพิ่มพูนความรู้	1	0	1	1	1	4	0.8
12. ในหน่วยงานของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ยุติธรรม	1	0	1	1	1	4	0.8
13. ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	1	0	1	1	1	4	0.8
14. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	0	1	1	1	4	0.8
15. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1
<b>ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน</b>							
16. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง เมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น	1	1	1	1	1	5	1
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1
20. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ( $\sum R$ )	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	รศ.ดร.กึ่งพร ทองใบ	รศ.ดร.ณภัท วงศ์เชิดธรรม	รศ.ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์	ผศ.ดร.กิริยา วงศ์ทองดี	นายเกียรติศักดิ์ บุญฉวีทิยะ		
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>							
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจใส่ใจดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานเสมอ	1	1	1	1	1	5	1
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่าน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น	1	1	1	1	1	5	1
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	1	1	1	1	1	5	1
25. เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือ กับผู้บังคับบัญชาของท่านได้	1	1	1	1	1	5	1
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>							
26. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	1	1	4	0.8
27. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1
28. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1
29. การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ	1	-1	1	1	1	5	1
30. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหา การทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้	1	0	1	1	1	4	0.8



ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ( $\sum R$ )	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	รศ.ดร.กัณฑ์พร ทองใบ	รศ.ดร.นงนุช วงศ์จิตรธรรม	รศ.ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์	ผศ.ดร.กัญญาภัทร วังทองดี	นายเกียรติศักดิ์ บุรณภักดิ์		
<b>ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>							
31. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีลักษณะตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1
132. ท่านได้รับการพัฒนาเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1
33. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
34. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
35. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ</b>							
36. ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	1	1	1	1	1	5	1
37. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1
38. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	1	1	1	1	1	5	1
39. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1
40. ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	1	1	1	1	1	5	1
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>							
41. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ( $\sum R$ )	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	รศ.กึ่งพร ทองใบ	รศ.นงนิตย์ วงศ์เจ็ด	รศ.ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์	ผศ.ดร.กัญญาพร วงศ์ทองดี	นายเกรียงศักดิ์ บุรณวิริยะ		
42. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	5	1
43. อาคาร สถานที่และบรรยากาศของมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
44. สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความ เหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สะดวก	1	1	1	1	1	5	1
45. มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ	1	1	1	1	1	5	1
<b>ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร</b>							
46. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้ ความเป็นอยู่ของท่าน และครอบครัวมั่นคง	1	1	1	1	1	5	1
47. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต	1	1	1	1	1	5	1
48. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะ หน่วยงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1
49. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง	1	1	1	1	1	5	1
50. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพดีแล้ว	1	-1	1	1	1	4	0.8

## ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ( $\sum R$ )	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	รศ.กังพร ทองใบ	รศ.นวมแทนท์ วงศ์เชิด	รศ.ดร.อนันต์ชัย คงจันทร์	ผศ.ดร.สิริภัสสร วงศ์ทองดี	นายเกียรติศักดิ์ บูรณสมบัติมะ		
<b>ด้านความศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าในองค์กร</b>							
51. เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1
52. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	1	0	1	1	1	4	0.8
53. ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกฟังเสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	1	0	1	1	1	4	0.8
54. ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	1	0	1	1	1	4	0.8
55. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ	1	1	1	1	1	5	1
<b>ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร</b>							
56. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า	1	1	1	1	1	5	1
57. ท่านเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1
58. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	1	1	1	1	1	5	1
59. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1
60. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะตั้งใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1

ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ของ คะแนน ( $\sum R$ )	IOC= $\frac{\sum R}{N}$
	ความสอดคล้อง (+1, 0, -1)						
	ผ.ดร.กัณฑ์พร ทองใบ	ผ.ดร.นงนารถนันทน์ วงศ์จิตรธรรม	ผ.ดร.อนันต์ชัย กงจันทร์	ผ.ดร.กิติวัฒน์ธรร วังทองดี	นายเกรียงศักดิ์ บูรณมีภามะ		
<b>ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ</b>							
61. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	5	1
62. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่มีส่วนในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์การ	1	1	1	1	1	5	1
63. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในนามขององค์การ เช่น เป็นตัวแทนการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	1	1	1	1	1	5	1
64. ท่านภูมิใจในอาชีพและองค์การของท่าน	1	1	1	1	1	5	1
65. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์การที่ดี ที่ท่านภูมิใจ และมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข	1	1	1	1	1	5	1
<b>ด้านความต้องการที่ดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ</b>							
66. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์การอื่น	1	1	1	1	1	5	1
67. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	1	1	1	1	1	5	1
68. ท่านคิดว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป	1	1	1	1	1	5	1
69. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณอายุ	1	1	1	1	1	5	1
70. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	1	1	1	1	1	5	1

**ภาคผนวก ค**

**ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**



ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ด้านลักษณะงานของท่านที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>				
1. ท่านมีโอกาสดำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	51.90	72.576	.395	<b>.913</b>
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที	51.63	71.826	.521	<b>.910</b>
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน	51.70	70.286	.538	<b>.910</b>
4. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้	51.77	73.220	.410	<b>.912</b>
5. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	51.80	72.441	.468	<b>.911</b>
<b>ด้านความท้าทายในการทำงาน</b>				
6. ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	51.43	70.392	.622	<b>.907</b>
7. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานท้าทายความสามารถ	51.60	71.283	.506	<b>.910</b>
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	51.60	71.628	.564	<b>.909</b>
9. งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	51.80	69.683	.550	<b>.909</b>
10. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่องานเมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำ	51.47	71.016	.539	<b>.909</b>



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน</b>				
11. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อ ปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	52.37	68.309	.611	.908
12. ในหน่วยงานของท่านมีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	52.13	69.706	.769	.905
13. ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	52.10	70.783	.558	.909
14. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	52.80	70.855	.526	.910
15. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่าง ชัดเจน	51.90	70.231	.550	.909
<b>ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน</b>				
16. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	51.87	69.568	.654	.907
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาทุกครั้งเมื่อท่านได้เสนอความ คิดเห็น	52.03	69.895	.689	.906
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน	51.80	70.372	.726	.906
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สำคัญของหน่วยงาน	51.70	71.941	.570	.909
20. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	52.00	71.586	.538	.909
<hr/>				
ค่าความเชื่อมั่นรวม = .913	Cases = 30			

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>				
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่	73.66	175.520	.617	.936
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเสมอ	73.66	171.591	.643	.936
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น	73.66	170.163	.674	.935
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	73.59	172.108	.687	.935
25. เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้	73.28	178.473	.567	.937
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>				
26. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	73.28	178.993	.376	.938
27. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	73.41	178.751	.346	.939
28. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	73.34	181.734	.236	.940
29. การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	73.69	178.793	.339	.939
30. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้	73.48	180.116	.299	.939

ตารางที่ 4 (ต่อ)

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>				
31. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีลักษณะตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	73.79	175.170	.588	.936
32. ท่านได้รับการพัฒนา เรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง	73.90	177.167	.561	.937
33. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน	74.14	174.837	.617	.936
34. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	74.03	175.749	.502	.937
35. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	73.86	165.980	.787	.934
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ</b>				
36. ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	74.45	170.685	.663	.935
37. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	74.62	170.601	.697	.936
38. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	74.72	176.850	.432	.938
39. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่าง ๆ	74.41	175.751	.469	.938
40. ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	74.55	172.899	.618	.936

ตารางที่ 5 (ต่อ)

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
41. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ	73.59	173.180	.630	.936
42. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย	73.59	172.108	.740	.935
43. อาคาร สถานที่และบรรยากาศของมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	73.90	173.239	.633	.936
44. สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานเช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สะดวก	73.66	174.520	.620	.936
45. มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ	74.14	175.695	.454	.938
<b>ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร</b>				
46. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวมั่นคง	74.34	168.734	.742	.934
47. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต	74.24	171.904	.538	.937
48. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะ หน่วยงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้	74.28	168.635	.719	.935
49. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง	73.45	177.113	.448	.938
50. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	74.07	173.352	.592	.936
ค่าความเชื่อมั่นรวม = .939      Cases = 30				

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ด้านความผูกพันต่อองค์กร

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและ</b>				
<b>คุณค่าขององค์กร</b>				
51. เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของท่าน	58.40	43.214	.541	.794
52. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	57.77	42.977	.448	.797
53. ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกฟังเสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	58.30	42.079	.368	.802
54. ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	58.30	40.562	.557	.789
55. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ	58.07	44.064	.335	.803
<b>ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อ</b>				
<b>องค์กร</b>				
56. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า	57.70	44.976	.190	.811
57. ท่านเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ	57.80	44.924	.189	.811
58. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	57.43	45.220	.257	.806
59. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	57.40	44.524	.357	.802
60. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะตั้งใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	57.27	44.340	.516	.798

ตารางที่ 7 (ต่อ)

N = 30				
ข้อความ	Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ</b>				
61. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	57.93	42.271	.508	.793
62. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของ หน่วยงานที่มีส่วนในความสำเร็จและการ พัฒนาขององค์การ	58.13	42.189	.479	.794
63. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในนามองค์การ เช่น เป็น ตัวแทนการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	58.23	40.323	.599	.786
64. ท่านภูมิใจในอาชีพและองค์การของท่าน	57.97	41.826	.496	.793
65. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์การที่ดี ที่ท่าน ภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิต ท่านมีความสุข	58.07	41.995	.534	.792
<b>ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์การ</b>				
66. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย แห่งนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์การอื่น	57.83	44.006	.313	.804
67. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยแห่ง นี้แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูง กว่า	58.90	44.024	.207	.813
68. ท่านคิดว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลง อย่างไรท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่ กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป	58.07	44.271	.311	.804
69. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้อย่างมี ความสุขจน เกษียณอายุ	58.07	43.720	.236	.811
70. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลัง ที่สองของท่าน	58.00	44.207	.289	.805
ค่าความเชื่อมั่นรวม = .809				

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม







## 4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| 1. ( ) ต่ำกว่า 5 ปี | 2. ( ) 5 – 10 ปี     |
| 3. ( ) 11 – 15 ปี   | 4. ( ) 16 – 20 ปี    |
| 5. ( ) 21 – 25 ปี   | 6. ( ) มากกว่า 25 ปี |

## 5. รายได้ต่อเดือน

- |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท  | 2. ( ) 10,000 – 15,000 บาท |
| 3. ( ) 15,001 -20,000 บาท  | 4. ( ) 20,001 – 25,000 บาท |
| 5. ( ) 25,001 – 30,000 บาท | 6. ( ) มากกว่า 30,000 บาท  |

**คำชี้แจง** ในตอนที่ 2 , ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- |   |  |
|---|--|
| 4 | หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด  |
| 3 | หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นมาก        |
| 2 | หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นน้อย       |
| 1 | หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
<b>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>				
1. ท่านมีโอกาสดำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้				
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที				
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
4. ท่านสามารถตัดสินใจการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้				
5. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
<b>ด้านความท้าทายในการทำงาน</b>				
6. ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน				
7. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานท้าทายความสามารถ				
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน				
9. งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา				
10. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่องานเมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานประจำ				
<b>ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน</b>				
11. มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้				
12. ในหน่วยงานของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม				
13. ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
14. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น				
15. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน				
<b>ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน</b>				
16. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน				
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกครั้งเมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
18. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการทำงาน				
19. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน				
20. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน				

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>				
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่				
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานเสมอ				
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่าน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น				
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ				
25. เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือ กับผู้บังคับบัญชาของท่านได้				
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>				
26. ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
27. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน				
28. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน				
29. การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
30. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานของท่านได้				
<b>ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>				
31. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่มีลักษณะตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย				
32. ท่านได้รับการพัฒนา เรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
33. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน				
34. องค์กรของท่านเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้รับการอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน				
35. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่าน ได้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน				
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ</b>				
36. ท่านพอใจต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ				
37. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ				
38. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี				
39. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการ ใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ				
40. ท่านพอใจกับนโยบายด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ				
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
41. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ				
42. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
43. อาคาร สถานที่และบรรยากาศของมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน				
44. สภาพสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ มีความ เหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สะดวก				
45. มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ				
<b>ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร</b>				
46. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้ ความเป็นอยู่ของท่าน และครอบครัวมั่นคง				
47. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต				
48. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะ หน่วยงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้				
49. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง				
50. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงาน ที่มี ประสิทธิภาพดีแล้ว				

**ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
<b>ด้านความศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายและ คุณค่าในองค์กร</b>				
51. เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้อง กับเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของท่าน				
52. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพ				

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
53. ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกพึงเสมอว่า มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่นำทำงานด้วย				
54. ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะทุ่มเททำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย				
55. มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการจัด กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ				
<u>ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร</u>				
56. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานแม้ว่าค่าตอบแทน ที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า				
57. ท่านเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ				
58. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายทุกครั้ง				
59. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร				
60. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ทุกครั้ง				
<u>ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</u>				
61. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงาน ของมหาวิทยาลัย				
62. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญของหน่วยงานที่มีส่วนใน ความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร				
63. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนการเข้าร่วม กิจกรรมสาธารณะ				
64. ท่านภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน				
65. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ดี ที่ท่านภูมิใจ และมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข				





**ประวัติผู้วิจัย**

ชื่อ	นางสุวรรณี วิริยะ
วัน เดือน ปีเกิด	7 กันยายน 2522
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิตเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเลขานุการบริหารของอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง	เลขานุการบริหาร

