

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยบูรพา

พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรัทธา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2548

ISBN 974-502-280-2

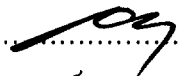
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

..........ประธาน

(ดร.นवलพอง อุดรพิมพ์)

..........กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)

..........กรรมการ

(ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

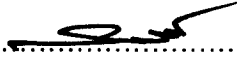
คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..........ประธาน

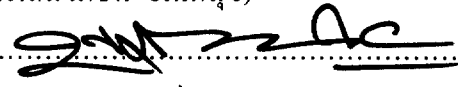
(ดร.นवलพอง อุดรพิมพ์)

..........กรรมการ

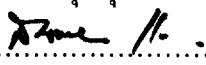
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)

..........กรรมการ

(ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

..........กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คงฉลาด)

..........กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ 12 เดือน เมษายน พ.ศ. 2548

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตวิทยาลัย
จากกองบริหาร วิทยาเขตสารสนเทศ จันทบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำภาคต้น ปีการศึกษา 2547

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา การแนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนความเอาใจใส่ในการให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.นวลพจ อุดรพิมพ์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง กรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาเขตสารสนเทศ จันทบุรี ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตสารสนเทศ สระแก้ว คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ประธานศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ ผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี ที่กรุณาอำนวยความสะดวกให้เก็บข้อมูล และขอขอบคุณข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ และทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณกองบริหาร วิทยาเขตสารสนเทศ จันทบุรี ที่ให้ทุนในการสนับสนุนการศึกษาตามโครงการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาและวิจัยจนบรรลุผลสำเร็จ และจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัยสืบต่อไป

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนสมาชิกทุกคนในครอบครัว และคุณวินัย ปุริเกษม ที่ให้ความสำคัญ ใช้เวลา และเป็นกำลังใจแก่ผู้ทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา ทำให้มีความพยายามในการทำวิทยานิพนธ์และสำเร็จการศึกษาในที่สุด

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นความกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ตลอดจนครู อาจารย์ของผู้วิจัย ที่ได้อบรมสั่งสอนและบรรลุผลจนสำเร็จ

พัชรិ ปัญญาเลิศศรัทธา

45920770: สาขาวิชา:การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/ความผูกพันต่อองค์กร/บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรีทธา: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา (JOB SATISFACTION AND ORGANIZATION

COMMITMENT OF BURAPHA UNIVERSITY PERSONNEL) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์:

นวลพจ อัครพิมพ์, Ph.D. ธร สุนทรายุทธ, Ph.D. สมโภชน์ อเนกสุข, กศ.ด. 236 หน้า

ปี พ.ศ.2548 ISBN 974-502-280-2

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 556 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาตามประเภทบุคลากร อาจารย์สายงาน และวุฒิการศึกษา และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อศึกษาตามเพศ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นเมื่อศึกษาตามอายุราชการ โดยบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการมาก

3. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

45920770: MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.ED. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB SATISFACTION/ORGANIZATION COMMITMENT/
BURAPHA UNIVERSITY PERSONNEL

PATCHAREE PANYALEARDZATTHA : JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATION COMMITMENT OF BURAPHA UNIVERSITY PERSONNEL. THESIS
ADVISORS : NUANPACHONG UDORNPIM, PH.D. DHORN SUNTRAYUTH, PH.D.
SOMPOCH ANEGASUKHA, ED.D. 236 p. ISBN 974-502-280-2

The purpose of this research was to compared job satisfaction according to the level of organization commitment of Burapha University personnel. The samples of this research were 556 academics and academic supporters. The tool for the study was a five-rating-scale questionnaire used for collecting the data. The statistics used in this study were arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The findings were as follows:

1. Burapha University personnel had job satisfaction rated at the high level, and the organization commitment was rated at the moderate level.
2. Burapha University personnel had different job satisfaction with statistical significance at the 0.05 level when classified according to personnel type, year of service, job lines, and educational background. However, there was no significant difference between gender. For organization commitment, there was no significant difference among personnel's demographic factors except the factor pertaining to years of service. The result has also shown that the personnel with less years of service had less organization commitment than those with longer years of service.
3. Personnel with low and high organization commitment had different job satisfaction with statistical significance at the 0.05 level.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบการศึกษาค้นคว้า.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
มหาวิทยาลัยบูรพา.....	13
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	21
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	21
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	24
เกณฑ์บ่งชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย.....	31
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร : มหาวิทยาลัย.....	49
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร : มหาวิทยาลัย.....	49
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	52
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร.....	53
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	56
ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร :	
มหาวิทยาลัย.....	59
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	74
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	75
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
อภิปรายผล.....	123
ข้อเสนอแนะ.....	130
บรรณานุกรม.....	132
ภาคผนวก.....	146
ภาคผนวก ก.....	147
ภาคผนวก ข.....	151
ภาคผนวก ค.....	163
ภาคผนวก ง.....	223
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	236

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง นุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา.....	82
3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและ ปัจจัยสุขอนามัย.....	83
4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	85
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามเพศ.....	87
6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามอายุราชการ.....	89
7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามสายงาน.....	91
8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	93
9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน.....	95
10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	96
11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทเพศ.....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุราชการ.....	98
13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสายงาน.....	99
14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยจูงใจและปัจจัย สุขอนามัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	100
15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	101
16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ.....	102
17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุราชการ.....	103
18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน.....	104
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	105
20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยจูงใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	107
21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยจูงใจ รายด้าน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	108
22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยจูงใจ รายด้าน ด้านลักษณะของงาน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยเชิงใจ รายด้าน ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	110
24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยเชิงใจ รายด้าน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	111
25 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยสุขอนามัย รายด้าน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	112
26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	113
27 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ.....	113
28 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุราชการ.....	114
29 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน.....	114
30 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	115
31 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	116
32 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา.....	152
33 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา.....	154

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
34 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่เปอร์เซนไทล์ที่ 25 ลงมา.....	155
35 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยเปอร์เซนไทล์ที่ 75 ขึ้นไป.....	159
36 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	164
37 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามเพศ.....	171
38 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามอายุราชการ.....	178
39 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามสายงาน.....	185
40 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	192
41 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามอายุราชการ.....	201
42 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามเพศ.....	205
43 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามอายุราชการ.....	209
44 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามสายงาน.....	213
45 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา รายชื่อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	217

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และ สตีเวิร์ต.....	56