

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงที (t)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงเอฟ (F)
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (mean squares)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (sum of squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา
ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง
ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	377	82.14
พนักงานมหาวิทยาลัย	82	17.86
เพศ		
ชาย	153	33.33
หญิง	306	66.67
อายุราชการ		
อายุราชการน้อย	231	50.33
อายุราชการมาก	228	49.67
สายงาน		
วิชาการ	270	58.82
สนับสนุนวิชาการ	189	41.18
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.05
ปริญญาตรี	117	25.49
สูงกว่าปริญญาตรี	328	71.46
รวม	459	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 82.14 และพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 17.86 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.33 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.67 อายุราชการน้อย คิดเป็นร้อยละ 50.33 อายุราชการมาก คิดเป็นร้อยละ 49.67 ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 58.82 ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 41.18 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.05 วุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.49 และวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.46

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
ดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยจูงใจและ
ปัจจัยสุขอนามัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	(n = 459)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.83	.54	มาก	3
2. ด้านลักษณะของงาน	3.99	.56	มาก	2
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.43	.57	ปานกลาง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	.48	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	3.25	.74	ปานกลาง	5
รวม	3.71	.45	มาก	
ปัจจัยสุขอนามัย				
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.20	.71	ปานกลาง	4
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.61	.71	มาก	1
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.24	.77	ปานกลาง	3
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.44	.56	ปานกลาง	2
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.83	.70	ปานกลาง	5
รวม	3.38	.48	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมสองปัจจัย บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ปรากฏผล ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ บุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และความสำเร็จของ

งาน นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ตามลำดับ

ปัจจัยสุขอนามัย บุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ การปกครองบังคับบัญชา นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ		ระดับ	ลำดับที่	พนักงาน		ระดับ	ลำดับที่
	(n =377)				(n = 82)			
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยจิตใจ								
1. ด้านความสำเร็จ ของงาน	3.86	.53	มาก	3	3.72	.56	มาก	3
2. ด้านลักษณะของงาน	4.02	.56	มาก	2	3.84	.55	มาก	2
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.45	.56	ปานกลาง	4	3.37	.60	ปานกลาง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	.47	มาก	1	4.01	.53	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	3.29	.71	ปานกลาง	5	3.07	.86	ปานกลาง	5
รวม	3.73	.45	มาก		3.60	.47	มาก	
ปัจจัยสุขอนามัย								
1. ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.23	.69	ปานกลาง	4	3.04	.76	ปานกลาง	4
2. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	3.61	.72	มาก	1	3.66	.64	มาก	1
3. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.24	.73	ปานกลาง	3	3.25	.93	ปานกลาง	3
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.46	.55	ปานกลาง	2	3.34	.59	ปานกลาง	2
5. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.87	.69	ปานกลาง	5	2.66	.69	ปานกลาง	5
รวม	3.40	.48	ปานกลาง		3.32	.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ข้าราชการ มีความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
 เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจใน
 ปัจจัยสูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ
 อยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะ
 ของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ใน
 ระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ
 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย
 และการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่
 ในระดับมาก

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 153)		ระดับ	ลำดับที่	หญิง (n = 306)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยเชิงใจ								
1. ด้านความสำเร็จ ของงาน	3.88	.53	มาก	3	3.81	.54	มาก	3
2. ด้านลักษณะของงาน	3.99	.49	มาก	2	3.98	.60	มาก	2
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.46	.57	ปานกลาง	4	3.42	.57	ปานกลาง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	.45	มาก	1	4.01	.50	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	3.24	.76	ปานกลาง	5	3.26	.73	ปานกลาง	5
รวม	3.73	.43	มาก		3.70	.46	มาก	
ปัจจัยสุขอนามัย								
1. ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.24	.66	ปานกลาง	4	3.17	.73	ปานกลาง	4
2. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	3.64	.65	มาก	1	3.60	.74	ปานกลาง	1
3. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.26	.82	ปานกลาง	3	3.23	.74	ปานกลาง	3
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.43	.55	ปานกลาง	2	3.45	.57	ปานกลาง	2
5. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.79	.69	ปานกลาง	5	2.86	.70	ปานกลาง	5
รวม	3.40	.47	ปานกลาง		3.38	.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาเพศชาย มีความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเพศหญิง มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามอายุราชการ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	อายุราชการน้อย		ระดับ	ลำดับที่	อายุราชการมาก		ระดับ	ลำดับที่
	(n = 231)				(n = 228)			
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยเชิงใจ								
1. ด้านความสำเร็จ ของงาน	3.72	.55	มาก	3	3.94	.50	มาก	3
2. ด้านลักษณะของงาน	3.86	.56	มาก	2	4.11	.54	มาก	1
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.33	.54	ปานกลาง	4	3.54	.57	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.96	.49	มาก	1	4.10	.47	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้า	3.14	.76	ปานกลาง	5	3.37	.70	ปานกลาง	5
รวม	3.60	.43	มาก		3.81	.45	มาก	
ปัจจัยสุขอนามัย								
1. ด้านนโยบายและ การบริหาร	3.07	.70	ปานกลาง	4	3.32	.70	ปานกลาง	3
2. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	3.59	.69	มาก	1	3.64	.73	มาก	1
3. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.19	.82	ปานกลาง	3	3.29	.70	ปานกลาง	4
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.40	.54	ปานกลาง	2	3.48	.58	ปานกลาง	2
5. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.70	.66	ปานกลาง	5	2.97	.70	ปานกลาง	5
รวม	3.30	.47	ปานกลาง		3.47	.48	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุราชการน้อย มีความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพ

การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุราชการมาก มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามสายงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	วิชาการ		ระดับ	ลำดับที่	สนับสนุนวิชาการ		ระดับ	ลำดับที่
	(n = 270)				(n = 189)			
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยเชิงใจ								
1. ด้านความสำเร็จ								
ของงาน	3.89	.53	มาก	3	3.75	.54	มาก	3
2. ด้านลักษณะของงาน	4.10	.54	มาก	1	3.82	.56	มาก	2
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.49	.60	ปานกลาง	4	3.36	.51	ปานกลาง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	.49	มาก	2	3.99	.47	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	3.34	.75	ปานกลาง	5	3.13	.72	ปานกลาง	5
รวม	3.77	.46	มาก		3.61	.42	มาก	
ปัจจัยสุขอนามัย								
1. ด้านนโยบายและ								
การบริหาร	3.25	.73	ปานกลาง	3	3.12	.68	ปานกลาง	4
2. ด้านการปกครอง								
บังคับบัญชา	3.63	.70	มาก	1	3.60	.73	มาก	1
3. ด้านความสัมพันธ์กับ								
เพื่อนร่วมงาน	3.22	.80	ปานกลาง	4	3.27	.72	ปานกลาง	3
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.41	.59	ปานกลาง	2	3.49	.51	ปานกลาง	2
5. ด้านเงินเดือนและ								
ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.89	.74	ปานกลาง	5	2.76	.62	ปานกลาง	5
รวม	3.41	.51	ปานกลาง		3.35	.44	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน

สภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในปัจจัยสูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม และรายด้านในปัจจัยจุดใจและปัจจัยสุขอนามัย จำนวนตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)				ปริญญาตรี (n = 117)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 328)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
ปัจจัยจุดใจ												
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.69	.58	มาก	3	3.72	.56	มาก	3	3.88	.52	มาก	3
2. ด้านลักษณะของงาน	3.71	.48	มาก	2	3.81	.58	มาก	2	4.06	.54	มาก	2
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.27	.47	ปานกลาง	4	3.29	.48	ปานกลาง	4	3.49	.59	ปานกลาง	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.96	.46	มาก	1	3.95	.47	มาก	1	4.06	.49	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้า	3.19	.74	ปานกลาง	5	3.04	.74	ปานกลาง	5	3.33	.73	ปานกลาง	5
รวม	3.56	.42	มาก		3.56	.43	มาก		3.76	.45	มาก	
ปัจจัยสุขอนามัย												
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.83	.54	ปานกลาง	4	3.11	.67	ปานกลาง	4	3.24	.72	ปานกลาง	3
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.51	.63	มาก	1	3.64	.73	มาก	1	3.61	.71	มาก	1
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.44	.71	ปานกลาง	2	3.22	.75	ปานกลาง	3	3.24	.78	ปานกลาง	4
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.38	.69	ปานกลาง	3	3.49	.54	ปานกลาง	2	3.43	.56	ปานกลาง	2
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.72	.47	ปานกลาง	5	2.79	.61	ปานกลาง	5	2.86	.73	ปานกลาง	5
รวม	3.29	.38	ปานกลาง		3.34	.47	ปานกลาง		3.40	.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ดัง
ตารางที่ 9-13

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	(n = 459)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการแสดงตน	3.07	.70	ปานกลาง	3
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.70	.60	มาก	1
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.56	.80	มาก	2
รวม	3.44	.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่าในภาพรวมบุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อ
องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
ระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความ
ภักดีต่อองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการแสดงตน

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการ		ระดับ	ลำดับที่	พนักงาน		ระดับ	ลำดับที่
	(n = 377)				(n = 82)			
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการแสดงตน	3.06	.67	ปานกลาง	3	3.13	.79	ปานกลาง	3
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับ องค์กร	3.71	.59	มาก	1	3.63	.63	มาก	1
3. ด้านความภักดีต่อ องค์กร	3.62	.77	มาก	2	3.30	.87	ปานกลาง	2
รวม	3.46	.60	ปานกลาง		3.35	.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่เป็นข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร ส่วนด้านการแสดงตน อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านการแสดงตน ส่วนด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n = 153)		ระดับ	ลำดับที่	หญิง (n = 306)		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการแสดงตน	3.08	.74	ปานกลาง	3	3.06	.67	ปานกลาง	3
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.75	.60	มาก	1	3.67	.60	มาก	1
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.50	.81	ปานกลาง	2	3.59	.80	มาก	2
รวม	3.44	0.64	ปานกลาง		3.44	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่เป็นเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านการแสดงตน ส่วนด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร อยู่ในระดับมาก

ส่วนบุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร ส่วนด้านการแสดงตน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุราชการ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุราชการน้อย		ระดับ	ลำดับที่	อายุราชการมาก		ระดับ	ลำดับที่
	(n = 231)				(n = 228)			
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการแสดงตน	3.00	.71	ปานกลาง	3	3.14	.68	ปานกลาง	3
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับ องค์กร	3.62	.59	มาก	1	3.78	.60	มาก	1
3. ด้านความภักดีต่อ องค์กร	3.37	.78	ปานกลาง	2	3.75	.77	มาก	2
รวม	3.33	.61	ปานกลาง		3.56	.61	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุ
ราชการน้อย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านการแสดงตน ส่วนด้านความ
เกี่ยวข้องกับองค์กร อยู่ในระดับมาก

ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการมาก มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้าน
ความภักดีต่อองค์กร ส่วนด้านการแสดงตน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสายงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	วิชาการ		ระดับ	ลำดับที่	สนับสนุนวิชาการ		ระดับ	ลำดับที่
	(n = 270)				(n = 189)			
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการแสดงตน	3.09	.74	ปานกลาง	3	3.04	.63	ปานกลาง	3
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับ องค์กร	3.69	.61	มาก	1	3.70	.58	มาก	1
3. ด้านความภักดีต่อ องค์กร	3.58	.86	มาก	2	3.53	.72	มาก	2
รวม	3.45	.67	ปานกลาง		3.42	.55	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร ส่วนด้านการแสดงตนอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร ส่วนด้านการแสดงตน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความผูกพันต่อการของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความผูกพันต่อการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)				ปริญญาตรี (n = 117)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 328)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการแสดงตน	3.12	.60	ปานกลาง	3	3.00	.62	ปานกลาง	3	3.09	.72	ปานกลาง	3
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.70	.70	มาก	1	3.70	.55	มาก	1	3.70	.61	มาก	1
3. ด้านความภักดีต่อการ	3.49	.65	ปานกลาง	2	3.47	.69	ปานกลาง	2	3.59	.84	มาก	2
รวม	3.44	.56	ปานกลาง		3.39	.52	ปานกลาง		3.46	.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อการของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา บุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภักดีต่อการ และด้านการแสดงตน ส่วนด้านความภักดีต่อการ อยู่ในระดับมาก

สำหรับบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความผูกพันต่อการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภักดีต่อการ และด้านการแสดงตน ส่วนด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร อยู่ในระดับมาก

และบุคลากรที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความภักดีต่อการ ส่วนด้านการแสดงตน อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา
ดังตารางที่ 15-19

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนก
ตามประเภทบุคลากร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ		พนักงาน		t	p
	(n = 377)		(n = 82)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<u>ปัจจัยเชิงใจ</u>						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	.53	3.72	.56	2.13*	.034
2. ด้านลักษณะของงาน	4.02	.56	3.84	.55	2.67*	.009
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.45	.56	3.37	.61	1.15	.250
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	.47	4.01	.53	0.48	.630
5. ด้านความก้าวหน้า	3.30	.71	3.07	.86	2.47*	.031
รวม	3.73	.45	3.60	.47	2.35*	.019
<u>ปัจจัยสุขอนามัย</u>						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.23	.69	3.04	.76	2.22*	.027
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.61	.72	3.66	.64	-0.62	.539
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.24	.73	3.25	.93	-0.10	.919
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.46	.55	3.34	.59	1.84	.067
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.87	.69	2.67	.69	2.46*	.016
รวม	3.28	.50	3.19	.54	1.48	.139

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมในสองปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการ
ยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 153)		(n = 306)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<u>ปัจจัยเชิงใจ</u>						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.88	.53	3.81	.54	1.41	.160
2. ด้านลักษณะของงาน	3.99	.49	3.98	.57	0.21	.832
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.46	.57	3.42	.57	0.78	.436
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	.45	4.01	.50	0.99	.323
5. ด้านความก้าวหน้า	3.24	.76	3.26	.73	-0.33	.742
รวม	3.73	.43	3.70	.47	0.68	.497
<u>ปัจจัยสุขอนามัย</u>						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.24	.66	3.17	.73	0.93	.352
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.64	.65	3.60	.74	0.58	.565
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.26	.82	3.23	.74	0.33	.744
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.43	.55	3.45	.57	-0.28	.784
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.79	.69	2.86	.70	-1.02	.311
รวม	3.27	.50	3.26	.52	0.18	.857

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านในปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุราชการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุราชการน้อย		อายุราชการมาก		t	p
	(n = 231)		(n = 228)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<u>ปัจจัยเชิงใจ</u>						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.72	.55	3.94	.50	-4.52*	.000
2. ด้านลักษณะของงาน	3.87	.56	4.11	.54	-4.75*	.000
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.33	.55	3.54	.57	-3.91*	.000
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.96	.49	4.10	.47	-3.28*	.001
5. ด้านความก้าวหน้า	3.14	.76	3.37	.71	-3.44*	.001
รวม	3.60	.43	3.81	.45	-5.09*	.000
<u>ปัจจัยสุขอนามัย</u>						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.10	.70	3.32	.70	-3.91*	.000
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.59	.70	3.64	.73	-0.71	.477
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.19	.82	3.29	.70	-1.33	.186
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.40	.54	3.48	.58	-1.48	.139
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.70	.66	2.97	.70	-4.35*	.000
รวม	3.19	.49	3.34	.52	-3.18*	.002

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมในสองปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ		t	p
	(n = 270)		(n = 189)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ปัจจัยงาน						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.89	.53	3.75	.54	2.64*	.009
2. ด้านลักษณะของงาน	4.10	.54	3.82	.56	5.38*	.000
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.49	.60	3.36	.51	2.55*	.011
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	.49	3.99	.47	1.55	.122
5. ด้านความก้าวหน้า	3.33	.75	3.12	.72	3.02*	.003
รวม	3.78	.46	3.61	.42	3.89*	.000
ปัจจัยสุขอนามัย						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.25	.73	3.12	.68	1.82	.069
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.63	.70	3.60	.73	0.45	.650
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.22	.80	3.27	.72	-0.78	.439
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.41	.59	3.49	.51	-1.49	.138
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.89	.74	2.76	.62	2.09*	.037
รวม	3.28	.53	3.25	.47	0.64	.524

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน โดยรวมในสองปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.29	2	1.14	4.030*	.018
	ภายในกลุ่ม	129.52	456	0.28		
	รวม	131.80	458			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.56	2	3.28	10.811*	.000
	ภายในกลุ่ม	138.39	456	0.30		
	รวม	144.95	458			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.02	2	2.01	6.388*	.002
	ภายในกลุ่ม	143.55	456	0.32		
	รวม	147.57	458			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.56	2.392	.093
	ภายในกลุ่ม	105.91	456	0.23		
	รวม	107.02	458			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	7.44	2	3.72	6.944*	.001
	ภายในกลุ่ม	244.21	456	0.54		
	รวม	251.64	458			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.83	2	1.91	9.632*	.000
	ภายในกลุ่ม	90.61	456	0.20		
	รวม	94.44	458			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.57	2	1.79	3.604*	.028
	ภายในกลุ่ม	225.94	456	0.50		
	รวม	229.51	458			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.11	0.195	.823
	ภายในกลุ่ม	230.82	456	0.51		
	รวม	231.02	458			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.31	0.522	.594
	ภายในกลุ่ม	267.97	456	0.59		
	รวม	268.59	458			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.19	0.588	.556
	ภายในกลุ่ม	143.36	456	0.31		
	รวม	143.73	458			
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.26	0.546	.580
	ภายในกลุ่ม	220.75	456	0.48		
	รวม	221.28	458			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.21	0.922	.398
	ภายในกลุ่ม	105.86	456	0.23		
	รวม	106.29	458			

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสองปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมในปัจจัยงูใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ปรากฏผลตามตาราง 20-25

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยงูใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ปริญญตรี	ต่ำกว่าปริญญตรี	สูงกว่าปริญญตรี
	$\bar{X}$	3.56	3.56	3.76
ปริญญตรี	3.56	-	.002 ($p = 1.00$)	.202* ($p = .000$)
ต่ำกว่าปริญญตรี	3.56		-	.201 ($p = .217$)
สูงกว่าปริญญตรี	3.76			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญตรีกับปริญญตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญตรีกับปริญญตรีและวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญตรีกับต่ำกว่าปริญญตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยเชิงใจ รายด้าน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
$\bar{X}$		3.69	3.72	3.88
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	-	.033 ($p = .978$)	.186 ($p = .490$)
ปริญญาตรี	3.72		-	.152* ($p = .030$)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.88			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒិการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยเชิงใจ รายด้าน ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา

วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.71	3.81	4.06
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	-	.094 ($p = .780$)	.347* ($p = .049$)
ปริญญาตรี	3.81		-	.252* ($p = .000$)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.06			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยเชิงใจ รายด้าน ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.27	3.29	3.49
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.27	-	.024 ($p = .982$)	.229 ($p = .214$)
ปริญญาตรี	3.29		-	.205* ($p = .001$)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.49			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒិการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยเชิงใจ รายด้าน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา

วุฒิการศึกษา		ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.04	3.19	3.33
ปริญญาตรี	3.04	-	.146 ($p = .766$)	.292* ($p = .001$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19		-	.146 ($p = .753$)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.33			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยบูรพา ในปัจจัยสุขอนามัย ราคาค่าบริการ ด้านนโยบายและการบริหาร
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	2.83	3.11	3.24
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.83	-	.277 ($p = .206$)	.415* ($p = .035$)
ปริญญาตรี	3.11		-	.137 ($p = .152$)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.24			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ดังตาราง

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการ		พนักงาน		t	p
	(n = 377)		(n = 82)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการแสดงตน	3.06	0.67	3.13	0.79	-0.93	.351
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.71	0.59	3.63	0.63	1.19	.234
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.62	0.77	3.30	0.87	3.31	.001
รวม	3.46	0.60	3.35	0.70	1.44	.149

จากตารางที่ 26 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 153)		(n = 306)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการแสดงตน	3.08	0.74	3.06	0.67	0.29	.772
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.74	0.60	3.67	0.60	1.23	.219
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.50	0.81	3.59	0.80	-1.03	.305
รวม	3.44	0.64	3.44	0.61	0.06	.952

จากตารางที่ 27 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุราชการ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุราชการน้อย		อายุราชการมาก		t	p
	(n = 231)		(n = 228)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการแสดงตน	2.99	.71	3.14	.68	-2.24*	.026
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.62	.59	3.78	.60	-2.83*	.005
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.37	.78	3.75	.77	-5.34*	.000
รวม	3.33	.61	3.56	.61	-4.03*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าโดยรวมและรายด้าน บุคลากรที่มีอายุราชการมากมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	วิชาการ		สนับสนุนวิชาการ		t	p
	(n = 270)		(n = 189)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการแสดงตน	3.09	.74	3.04	.63	0.88	.380
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	3.69	.61	3.70	.58	-0.17	.865
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.57	.86	3.53	.72	0.56	.579
รวม	3.45	.70	3.42	.55	0.51	.609

จากตารางที่ 29 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการแสดงตน	ระหว่างกลุ่ม	0.85	2	0.427	0.883	.414
	ภายในกลุ่ม	220.48	256	0.484		
	รวม	221.33	458			
ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.001	2	0.000	0.001	.999
	ภายในกลุ่ม	164.39	456	0.360		
	รวม	164.39	458			
ด้านความภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.462	2	0.731	1.140	.321
	ภายในกลุ่ม	292.54	456	0.642		
	รวม	294.01	458			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.479	2	0.239	0.618	.539
	ภายในกลุ่ม	176.57	456	0.387		
	รวม	177.05	458			

จากตารางที่ 30 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) เป็นความผูกพันต่อองค์กรสูง และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98) เป็นความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ดังตาราง 31

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตามระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (n = 115)		ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง (n = 119)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
<u>ปัจจัยเชิงใจ</u>						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.60	.53	4.11	.52	-7.47*	.000
2. ด้านลักษณะของงาน	3.89	.58	4.18	.55	-3.91*	.000
3. ด้านการยอมรับนับถือ	2.95	.44	3.82	.55	-13.35*	.000
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.82	.48	4.27	.47	-7.24*	.000
5. ด้านความก้าวหน้า	2.76	.66	3.74	.67	-11.26*	.000
รวม	3.41	.39	4.03	.44	-11.44*	.000
<u>ปัจจัยสุขอนามัย</u>						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.94	.75	3.49	.64	-6.06*	.000
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.51	.84	3.78	.66	-2.73*	.007
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.71	.71	3.67	.77	-9.95*	.000
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.20	.49	3.69	.67	-6.35*	.000
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.34	.55	3.25	.71	-11.07*	.000
รวม	2.94	.48	3.58	.50	-9.94*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจจากค่าเฉลี่ย พบว่า ทุกด้าน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจแตกต่างจากผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำทุกด้าน