

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 1,023 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จากประชากร 1,023 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 278 คน แต่ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้คัดเลือกเฉพาะกลุ่มที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งมีเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไป และกลุ่มที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งมีเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา จึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็น 2 เท่า ของจำนวนตัวอย่างอย่างต่ำตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 556 คน แบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 90 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 61 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.79 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำนวน 29 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .41-.79 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ได้รับแบบสอบถามคืนมารวมทั้งสิ้น 459 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.55 เป็นแบบสอบถามที่ข้อมูลสมบูรณ์ทุกฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติแจกแจงที (t) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว แล้วทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา ปรากฏผล ดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยเชิงใจ บุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และ

ความสำเร็จของงาน นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยสุขอนามัย บุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ การปกครองบังคับบัญชา นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ และด้านความภักดีต่อองค์การ และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการแสดงตน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา ตามประเภทบุคลากร เพศ อายุราชการ สายงาน และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา ตามประเภทบุคลากร

เมื่อพิจารณาในปัจจัยงูใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา ตามเพศ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยงูใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

เมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา ตามอายุราชการ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้าน ความก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

3.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา ตามสายงาน

เมื่อพิจารณาในปัจจัยอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ

3.5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา ตามวุฒิการศึกษา

เมื่อพิจารณาในปัจจัยอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวดู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความแตกต่าง พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยและด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ในปัจจัยจิตใจ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านลักษณะของงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร เพศ อายุราชการ สายงาน และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

4.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ และด้านความภักดีต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ และด้านความภักดีต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ ด้านความภักดีต่อองค์การ และด้านการแสดงตน

4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ และด้านความภักดีต่อองค์การ

4.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ และด้านความภักดีต่อองค์การ

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตามระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ และระดับความผูกพันต่อองค์การสูง ปรากฏผลดังนี้

5.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตามระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ พบว่า

เมื่อพิจารณาในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน ลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน ความก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

5.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ตามระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง พบว่า

เมื่อพิจารณาในปัจจัยเชิงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน ลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน ความก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาในปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นระบบราชการ ส่วนใหญ่เห็นว่าหน้าที่การงานมีความมั่นคง การได้รับการเลื่อนขั้นตามความเหมาะสมและการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างครบถ้วนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ กุลางกูร (2545, หน้า 107) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากร พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 10 ด้าน ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และบางส่วนมาจากต่างพื้นที่แต่เมื่อมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ตั้งถิ่นฐานของตนเองในพื้นที่ซึ่งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจ สามารถประกอบอาชีพเสริมได้ ทำให้ส่วนใหญ่มีฐานะความเป็นอยู่ค่อนข้างดี

คั้งที่จังหวัดชลบุรีได้สรุปรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรในจังหวัดว่ามีรายได้เฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 2 รองจากจังหวัดระยองตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี 2544 รายงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด, 2547, หน้า 13) ดังนั้นผลตอบแทนด้านที่เป็นตัวเงินจึงมีความจำเป็นน้อยกว่ามีความต้องการด้านสังคมมากกว่า ดังที่มาสโลว์ (Maslow, 1973, pp. 370-396 cited in Luthans, 1992, pp. 156-158) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว จะมีความต้องการตอบสนองในระดับสูงขึ้นอีก ได้แก่ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ขั้นที่ 4 ความต้องการความยอมรับนับถือ และขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ซึ่งความต้องการขั้นที่ 1-3 เป็นความต้องการขั้นต่ำ และความต้องการขั้นที่ 4-5 เป็นความต้องการขั้นสูง

2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพามีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในเรื่องต่าง ๆ ให้บุคลากรปฏิบัติงานยังอยู่ในระดับปานกลาง นั้นหมายความว่ามหาวิทยาลัยเองยังมีความพร้อมในการบริหารงานในแต่ละเรื่องยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร เมื่อบุคลากรต้องปฏิบัติงานตามทรัพยากรขององค์กรที่ยังไม่พร้อมสมบูรณ์นัก ผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการผลิตบัณฑิตซึ่งเป็นภารกิจหลัก จากรายงานการใช้บัณฑิตของนายจ้างปรากฏว่านายจ้างมีความพึงพอใจในลูกจ้างที่จบจากมหาวิทยาลัยบูรพา คิดเป็นร้อยละ 63.19 ซึ่งถือว่ายังอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (รายงานประจำปีมหาวิทยาลัยบูรพา, 2546, หน้า 45) และจากข้อมูลดังกล่าวเมื่อบุคลากรมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามลักษณะของงาน และความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังคำกล่าวของเฮอร์ซเบอร์ก ที่ว่า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมปอง ชารีศรี (2541, หน้า 188) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกและภาคกลางบางส่วน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสตีร์ส (Steers, 1977 b, pp. 46-56) พบว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความปรารถนาและตั้งใจเป็นอย่างมากในการที่จะทำงานอยู่กับองค์การตลอดไป และสอดคล้องกับกลิสสันและดูริก (Glisson & Durick, 1988, pp. 61-81) ได้วิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านงานที่มีความหลากหลาย และ

ที่มีความสำคัญสัมพันธ์กับลักษณะองค์การในด้านการปกครองบังคับบัญชาและอายุองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ และระดับการศึกษา

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาตามประเภทบุคลากร เพศ อายุราชการ สายงาน และวุฒิการศึกษา สามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าถึงแม้ภาระงานในความรับผิดชอบของบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จะมีการะงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ในสภาพความเป็นจริงข้าราชการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รับราชการมานาน มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นอย่างดี ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในระยะเวลาที่น้อยกว่า พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมดมีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานที่สุดไม่เกิน 5 ปี (มหาวิทยาลัยกำหนดให้มอัตรพนักงานมหาวิทยาลัยแทนอัตรข้าราชการตั้งแต่ปี พ.ศ.2542 เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล) ระยะเวลาสั้น ๆ ที่เข้ามาปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานที่เริ่มต้นใหม่ พนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่มี ความชำนาญ เชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ประกอบกับพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็น คนรุ่นใหม่ อายุน้อย จบการศึกษาด้วยตนเองสมัครเข้ามาปฏิบัติงานหรือรับทุนการศึกษาประเภทต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เมื่อจบการศึกษาต้องมาปฏิบัติงานขอใช้ทุนการศึกษาที่รับไป ซึ่งเมื่อกลับมาปฏิบัติงานแล้วหากไม่สามารถเข้ากลุ่มกับข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันได้ และพนักงานมหาวิทยาลัยมีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยเท่านั้น หากไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างก็จะถูกเลิกจ้าง ซึ่งในเรื่องนี้มีความแตกต่างจากข้าราชการโดยสิ้นเชิง และอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2 เพศ พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยมีภาระงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นข้อกำหนด และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นบุคลากรเพศหญิงหรือเพศชาย จึงต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด จึงไม่มีความแตกต่างของความพึงพอใจระหว่างเพศชายและเพศหญิง

3.3 อาจารย์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกับอายุราชการมาก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุราชการมากย่อมมีความชำนาญ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องนั้น ๆ มากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ปฏิบัติงานด้วยกันมากกว่า ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ แสงดี (2543, หน้า 98) ที่พบว่าข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 ที่มีอายุราชการต่ำกว่าค่าเฉลี่ยและตั้งแต่ค่าเฉลี่ยขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.4 สายงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพาส่วนใหญ่เป็นผู้มีคุณวุฒิสอง มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสเลือกงานได้มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จึงคิดหน่วยงานน่าจะจัดเตรียมการจัดหาวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนประกอบการทำงานให้มีความพร้อม ความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน และน่าจะได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานมากกว่าสายสนับสนุนวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2546, หน้า 64) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายงานวิชาการกับสายงานบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.5 วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาตรี ส่วนมากปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ใช้ความรู้ความสามารถทางเทคนิคเฉพาะด้านไม่ต้องทำการสอนนิสิตซึ่งเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย จากลักษณะงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งส่วนมากจะเป็นบุคลากรสายงานวิชาการทำหน้าที่เป็นบุคลากรหลักในการปฏิบัติตามภารกิจของมหาวิทยาลัย และบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เป็นผู้กำหนดนโยบายและการบริหารงานในมหาวิทยาลัย ส่วนมากมาจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำให้บุคลากรกลุ่มระดับปฏิบัติการ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายหรือกำหนดการบริหารงานของหน่วยงานเป็นผู้รับนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติ การได้รับการยอมรับทางสังคม

มีน้อยกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อบุคลากรมีความแตกต่างกันตั้งแต่ลักษณะของการทำงานเป็นเริ่มแรกแล้ว หน่วยงานให้ความสำคัญของบุคลากรเป็นอันดับรอง การได้รับการยอมรับนับถือทางสังคมน้อยกว่าบุคลากรในสายงานวิชาการ โครงสร้างของหน่วยงานและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงานกำหนดให้บุคลากรสายงานวิชาการ เป็นผู้บริหารหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่ จึงส่งผลให้โอกาสความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากรมีน้อยกว่า ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ แสงดี (2543, หน้า 98-99) ที่พบว่า ข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาตามประเภทบุคลากร เพศ อายุราชการ สายงาน และวุฒิการศึกษา สามารถอธิบายได้ ดังนี้

4.1 ประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นงานที่มีเกียรติ มีความมั่นคง ได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย แม้ว่าด้านความมั่นคงในอาชีพจะมีน้อยกว่าข้าราชการ แต่หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าข้าราชการ เงินเดือนที่สูงกว่าข้าราชการ และสิทธิประโยชน์ด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกับข้าราชการ จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.2 เพศ พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นว่ายังมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อไป การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์และชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประพิณพร ขจรบุญ (2546, หน้า 58) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน พบว่า ครูชายและครูหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ พ.ต.ท.ไพศาล สุวรรณธาดา (2542, หน้า 80) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่าเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3 อายุราชการ พบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกับอายุราชการมาก มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุราชการเฉลี่ยตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป เป็นผู้ปฏิบัติงานมานาน ได้พบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ นานามากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่า เข้าใจการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ยินดีที่การปฏิบัติงานของตนเองทำให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง และคิดว่าตั้งใจจะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตลอดไป ประกอบกับบุคลากรที่มีอายุราชการมาก เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ส่วนใหญ่จะได้รับตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้า หรือผู้บริหาร จึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการเฉลี่ยต่ำกว่า 13 ปี ยังมีโอกาสที่จะคิดเปลี่ยนงานหรือลาออกได้ ความผูกพันต่อหน่วยงานจึงมีน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ พ.ต.ท.ไพศาล สุวรรณธาดา (2542, หน้า 80) ที่พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจที่มีอายุราชการมากกับผู้มีอายุราชการน้อย มีความผูกพันแตกต่างกัน โดยผู้มีอายุราชการมากมีความผูกพันมากกว่าผู้มีอายุราชการน้อย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ร.ต.อ.หญิงทิพย์วัลย์ เรืองศรี (2543, หน้า 86) ที่พบว่าข้าราชการตำรวจภูธร ภาค 2 ที่มีอายุมากและอายุน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.4 สายงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพามีคู่มือการปฏิบัติงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนแต่ละสายงาน เช่น สายงานวิชาการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย คือ สอนนิสิต ทำการวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนสายงานสนับสนุนวิชาการปฏิบัติงานเป็นหน่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานไปได้อย่างไม่มีปัญหาและอุปสรรคในทุก ๆ ด้าน ซึ่งบุคลากรทั้งสองสายงานจะต้องปฏิบัติงานอย่างเกื้อกูลกันจึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ ประกอบกับการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งสองสายงานได้รับเช่นเดียวกัน และมีความมั่นคงในอาชีพเหมือนกัน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.อ.หญิงทิพย์วัลย์ เรืองศรี (2543, หน้า 85) ที่พบว่าข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร ภาค 2 ที่ปฏิบัติงาน 5 งาน คือ งานสอบสวน งานสืบสวน งานจราจร งานป้องกันปราบปราม และงานธุรการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5 วุฒิการศึกษา จากการศึกษาวิจัย พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นที่พึงพอใจ เมื่อผลงานเป็นที่พึงพอใจตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้บุคลากรมีแรงผลักดันให้พยายามปฏิบัติงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน เต็มใจทำงานหนักหากการทำงานนั้นมีส่วนช่วยให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ และมองเห็นว่ามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงานด้วย ทำให้ชีวิตเจริญก้าวหน้าทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตรกับบุคลากร แม้ว่าจะรายได้ที่ได้รับอาจน้อยกว่าเมื่อเทียบกับภาคเอกชน แต่การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบุคลากรก็มีรายได้พิเศษนอกจากเงินเดือน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาภาคพิเศษที่บุคลากรต้องมาปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากวันปฏิบัติงานปกติ ทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากเงินเดือน ซึ่งต่างจากหน่วยราชการอื่น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ที่พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานในปัจจุบัน หากหน่วยงานใดที่มีแรงจูงใจบุคลากรไม่ดีพอ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอาจจะไม่อยู่กับหน่วยงานนั้นอย่างยาวนาน เพราะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมมีทางเลือกในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้อยกว่า อย่างที่ในวงการวิชาการเรียกว่า “สมองไหล” หากแต่ถ้าบุคลากรมีความพอใจในงาน ในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างราบรื่น ชื่นชมกับสภาพแวดล้อมรอบตัว ย่อมเป็นที่มาของความพึงพอใจในเบื้องต้นตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานแล้ว ย่อมเกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กรตามมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่า บุคลากรกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งเฮิร์ชเบอร์ก มอสเนอร์ และชไน-เดอร์แมน (Herzberg Mausner & Snyderman, 1993) กล่าวว่าปัจจัยกระตุ้นเป็นแรงจูงใจให้คนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ ประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ส่วนเซง (Cheng, 1990, p. 3424-A) ศึกษาเกี่ยวกับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง พบว่า ประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ ฟรอสต์ (Frost, 1992, p. 3138-A)

ศึกษาความผูกพันของคณาจารย์ต่อมหาวิทยาลัย พบว่า ความเข้มของความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับ ขวัญจิตต์ จูพาพิพัฒน์ (2542, หน้า 103) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

โดยสรุป บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อศึกษาตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นเมื่อศึกษาตามอายุราชการแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการมาก และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันใจเรื่องความก้าวหน้าน้อยที่สุด มหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริม พัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันขออนมัย เรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ น้อยที่สุด มหาวิทยาลัยจึงควรมีการศึกษาระเบียบ ข้อบังคับ เรื่องค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่นๆ ให้บุคลากรได้รับตามความรู้ความสามารถมากกว่าจะให้ตามคุณวุฒิ หรืออายุราชการ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย จึงควรหาแนวทางการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ได้รับเท่ากันหรือไม่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับข้าราชการ ปรับบทบาทของพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความคล่องตัวในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและแนวทางการตอบสนองความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน

2.2 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเรื่องการแสดงตน น้อยที่สุด มหาวิทยาลัยควรศึกษาปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเรื่องการแสดงตน

2.3 ควรศึกษาสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรไม่เต็มใจปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย