

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา

Factors Effecting Organization Commitment of Educational Supportive Staff Burapha University

ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์¹, ระพิน ชูชื่น² และธนวิน ทองแพง³

Thidarat Suansate¹, Rapin Chuchuen² and Thanawin Thongpang³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา และ 2) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา จากปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 306 คน จากการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise multiple regression analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงาน โดยในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง สมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา จากปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมีดังนี้

$$Z = 3.22 + .09 (X_4) + -.11 (X_6) + .01 (X_2) + -.15(X_{12}) + -.17 (X_3) + .05 (X_5) + .11(X_1) + .38 (X_8) + .04 (X_9) + .01 (X_{10}) + -.03(X_{11}) + .27(X_7)$$

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

¹ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ M.Ed. Student, Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

² Assist. Prof. Dr., Faculty of Education, Burapha University, Advisor.

³ อาจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

³ Lecturer, Dr., Faculty of Education, Burapha University, Co-Advisor.

Corresponding Author E –mail: Tidarats@go.buu.ac.th

Abstract

The purposes of this research were; 1) to study the relationships between the factors that affected organization commitment and 2) to create the forecasting equation of organization commitment of academic supportive staffs of Burapha University derived from working quality and working experience factors. The research sample was collected from 306 academic supportive staffs of Burapha University by using Krejcie & Morgan sampling method. The instrument used for collecting sample was questionnaires. The statistics used in this study are frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), Pearson's product moment correlation coefficient, multiple regression analysis and multiple regression coefficient using stepwise multiple regression analysis. The findings of the study were as follows: 1) the working quality and working experience are factors Effecting Organization Commitment of Educational Supportive Staff Burapha University were at high level in both overall aspect, and 2) The relationships between working quality and working experience that affected organization commitment of academic supportive staffs of Burapha University were positive, the corresponding forecasting equation of standard scores is shown below:

$$Z = 3.22 + .09 (X_4) + -.11 (X_6) + .01 (X_2) + -.15(X_{12}) + -.17 (X_3) + .05 (X_5) + .11(X_1) + .38 (X_8) + .04 (X_9) + .01 (X_{10}) + -.03(X_{11}) + .27(X_7)$$

Keywords: Factors Effecting Organization, Educational Supportive Staff

บทนำ

การปฏิรูปโครงสร้างทางด้านการเมือง การศึกษา และระบบราชการ โดยการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการให้แก่องค์กรได้มีอิสระในการดำเนินกิจการของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยนอกระบบ จากการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ (ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต, 2553, น. 1) ได้มีการปรับเปลี่ยนการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด ตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่เรียกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน และหากผู้ที่เกษียณราชการไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป ตามพระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัย

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร อีกทั้งยังเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรรวมไปถึงความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ซึ่งความสำคัญดังกล่าวจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ทัศนีย์ แก้วสมนึก, 2550, น. 46) ดังนั้นในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยนอกระบบควรคำนึงถึงพนักงานเป็นสำคัญ พนักงานถือได้ว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากทุกหน้าที่ของพนักงานจะสนับสนุนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะบุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรมีอยู่ อันเป็นให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับ เกวลี ดวงกำเหนิด (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่ ภาคพายัพ เชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน จะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงาน การที่พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร อาจทำให้พนักงานปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานหากไม่สามารถปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นได้ ก็ส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกจากงานและหากพนักงานมีทางเลือกอื่นๆ ก็จะทำให้เกิดการลาออกจากงาน Price and Mueller (1986) ได้กล่าวถึง ตัวแปรที่พนักงานจะลาออกคือ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนขั้น ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร สอดคล้องกับ Steers (1977) ที่ได้กล่าวถึงประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานไว้ว่า เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีทัศนคติของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2560 มีการลาออกและเกษียณของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 45 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา ,2560, น. 11) ซึ่ง Mobley (1982) ได้กล่าวถึงผลกระทบเชิงลบต่อองค์กร ได้แก่ งบประมาณที่ใช้กับพนักงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ และในส่วนของเนื้องาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ลดลง ระหว่างการฝึกคนใหม่ เพื่อทดแทนคนที่ลาออกไป ซึ่งหากพนักงานที่ลาออกเป็นหัวหน้างาน หรือเป็นผู้มีความรู้ความสามารถชำนาญในการทำงานสูงก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และการดำเนินงานตามแผนงานการติดต่อสื่อสารหรือกลุ่มสังคมในการทำงาน สอดคล้องกับ (วรนาฏ เวนุอาธร, 2555) ที่กล่าวว่า เมื่อมีการลาออก หรือคนวัยเกษียณหมดวาระการทำงาน ปัญหาการย้ายงาน องค์กรต่าง ๆ มักประสบปัญหาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่รับเข้ามาทดแทน จึงอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรนั้นๆได้ นอกจากนี้ยังมีต้นทุนของค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม

จากความเป็นมาและความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่จะส่งผลต่อความสำเร็จอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาตาม สถานภาพส่วนบุคคลในด้านประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยบูรพา ต่อไป

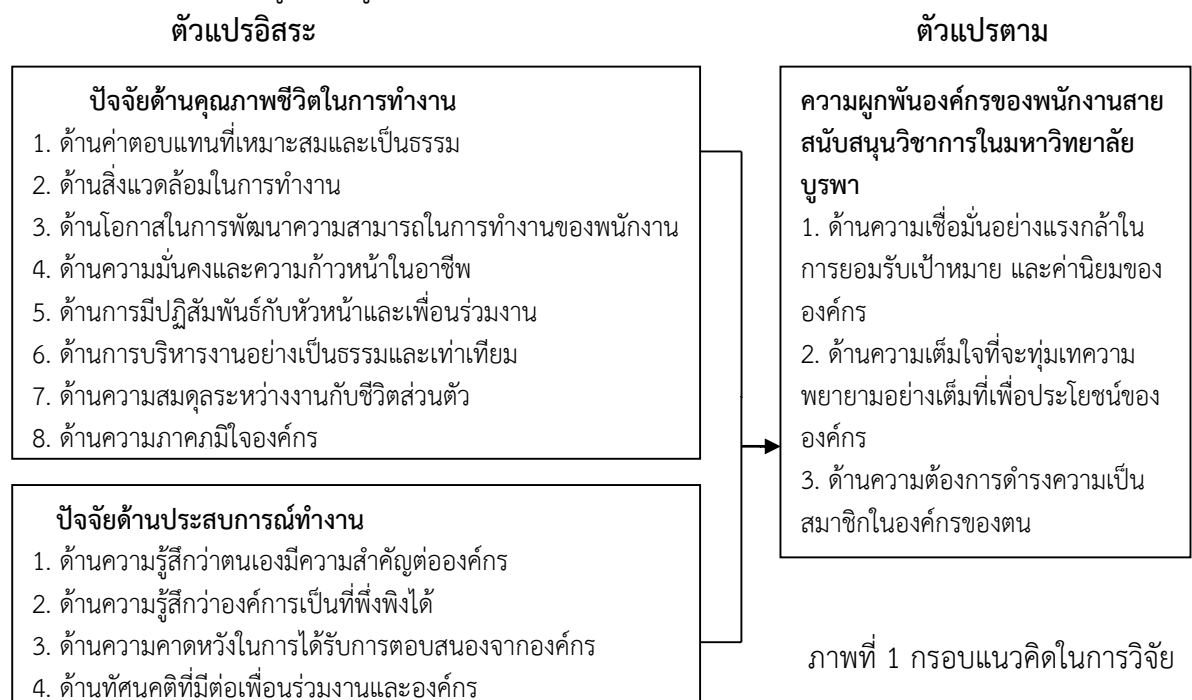
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา จากปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา 2 ด้านได้แก่ 1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากนักวิชาการ แล้วสังเคราะห์สรุปได้ว่า องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2)ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน 4)ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8)ด้านความภาคภูมิใจองค์กร อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยบูรพา คือ 2.ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ใช้แนวคิดของ Steers (1977, p. 47) ซึ่งเกิดขึ้นกับพนักงานแต่ละตัวบุคคล ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร 2) ด้านความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ 3)ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา มีรูปแบบดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 1,438 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คนและได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประเภทเงินจ้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดแล้วนำแบบสอบถามเสนอประธานที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00

5. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรเป้าหมายแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก .20 ขึ้นไปเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเภทของแหล่งเงินงบประมาณที่เป็นรายได้ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Best & Kahn (1993, pp. 246-250) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.42-0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ทำงานเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Best & Kahn (1993, pp. 246-250) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.24-0.83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Best & Kahn (1993, pp. 246-250) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.27-0.70 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จำนวน 306 ฉบับ และได้แบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ เพื่อนำแบบสอบถามที่ สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพทำงาน และความผูกพันองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. วิเคราะห์สมการพยากรณ์โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Multiple regression coefficient เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน โดยใช้วิธี Stepwise multiple regression analysis

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา
 - 1.1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการพัฒนา และด้านการบริหารงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
 - 1.2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามลำดับ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้
 - 1.3 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

2. สมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบูรพา

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสพการณ์ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์ทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	R	R ²
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X ₁)	.27**	.73
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X ₂)	.13*	.17
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน (X ₃)	.14**	.20
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ (X ₄)	.11*	.12
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน(X ₅)	.17**	.29
ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม (X ₆)	.21**	.44
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X ₇)	.40**	.16
ด้านความภาคภูมิใจองค์กร (X ₈)	.45**	.20
ปัจจัยด้านประสพการณ์ทำงาน		
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X ₉)	.28**	.78
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ (X ₁₀)	.30**	.90
ด้านความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X ₁₁)	.26**	.68
ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X ₁₂)	.24**	.58
รวม	.24**	.70

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์ทำงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และจากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสพการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน / ประสบการณ์ ทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ด้านความต้องการ		ด้านความเต็มใจที่จะ		ด้านความเชื่อมั่นอย่าง		Yรวม	
	ดำรงความเป็น		ทุ่มเทความพยายาม		แรงกล้าในการยอมรับ			
	สมาชิกในองค์กร		อย่างเต็มที่เพื่อ		เป้าหมาย และค่านิยม			
ของตน		ประโยชน์ขององค์กร		ขององค์กร				
Y ₃		Y ₂		Y ₁				
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
X ₁	-.03	ต่ำ	.03	ต่ำ	.61**	ค่อนข้างสูงปาน	.27**	ค่อนข้างต่ำ
X ₂	-.09	ต่ำ	-.10	ต่ำ	.49**	กลาง	.13*	ต่ำ
X ₃	-.10	ต่ำ	-.11*	ต่ำ	.54**	ปานกลาง	.14**	ต่ำ
X ₄	-.10	ต่ำ	-.12*	ต่ำ	.48**	ปานกลาง	.11*	ต่ำ
X ₅	-.06	ต่ำ	-.11*	ต่ำ	.56**	ปานกลาง	.17**	ต่ำ
X ₆	-.03	ต่ำ	-.05	ต่ำ	.57**	ปานกลาง	.21**	ค่อนข้างต่ำ
X ₇	.05	ต่ำ	.01	ต่ำ	.84**	สูง	.40**	ค่อนข้างต่ำ
X ₈	.04	ต่ำ	.13*	ต่ำ	.85**	สูง	.45**	ปานกลาง
X ₉	-.03	ต่ำ	.08	ต่ำ	.59**	ปานกลาง	.28**	ค่อนข้างต่ำ
X ₁₀	.01	ต่ำ	-.01	ต่ำ	.67**	ค่อนข้างสูง	.30**	ค่อนข้างต่ำ
X ₁₁	-.09	ต่ำ	-.05	ต่ำ	.72**	ค่อนข้างสูง	.26**	ค่อนข้างต่ำ
X ₁₂	.02	ต่ำ	-.05	ต่ำ	.60**	ปานกลาง	.24**	ค่อนข้างต่ำ

** $p \leq 0.1$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนสายวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = 0.28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโดยความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = 0.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานกับ (X_7) สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยชีวิตส่วนตัว ภาพรวม เมื่อนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการจะได้สมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบูรพาโดยภาพรวม ดังนี้

$$Y = 3.22 + .05 (X_4) + -.07(X_6) + -.10(X_{12}) + -.12 (X_3) + .03(X_5) + .07(X_1) + .22 (X_8) + .03 (Y_1) + -.02 (X_{11}) + .15(X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 3.22 + .09(X_4) + -.11(X_6) + .01 (X_2) + -.15(Y_4) + -.17 (X_3) + .05(X_5) + .11(X_1) + .38 (X_8) + .04 (Y_1) + .01 (Y_2) + -.03 (Y_3) + .27(X_7)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพอใจกับอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายช่วยทำให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับมีการบริหารงานในหน่วยงานมีรูปแบบที่น่าพึงพอใจ ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างในกลุ่มเพื่อน พอใจในการจัดเวลาทำงาน และ เวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกติกา ชาติน้ำเพชร (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ห้าปัจจัย ได้แก่ ความพร้อมทางปัจจัย บรรยากาศในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์เพื่อร่วมงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ที่มีผลต่อ ผลในการปฏิบัติงาน ในหลายด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความน่าไว้วางใจ มีความคิดริเริ่ม ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา มีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ตลอดจน มีรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ ในการมอบหมายงานจากหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกติกา ชาติน้ำเพชร (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ห้าปัจจัย ได้แก่ ความพร้อมทางปัจจัย บรรยากาศในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์เพื่อร่วมงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ที่มีผลต่อผลในการปฏิบัติงานในหลายด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความน่าไว้วางใจ มีความคิดริเริ่ม พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความภาคภูมิใจในการได้มาปฏิบัติงานและเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ตลอดจนรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยบูรพา ถึงแม้จะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายอยู่ในระดับปานกลางแต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ ยุติธรรม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิจัย พบว่า เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม เรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_4) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม (X_6) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X_{12}) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน (X_3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (X_5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X_1) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_9) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_{11}) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานความภาคภูมิใจองค์กร (X_8) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทั้ง 12 ตัว เป็น .45 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้ง 12 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 78.50 และตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้มี 1 ตัว คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานความภาคภูมิใจองค์กร โดยมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.35 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ คือ 0.22 (X_8) และมีค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \leq .05$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย (254, น. 107) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และตัวแปรพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความยุติธรรม อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยบุคคล ได้แก่ อายุ และอายุงาน และปัจจัยองค์กร ได้แก่ อายุองค์กร และขนาดองค์กร นอกจากนี้ตัวแปรการปฏิบัติงาน ก็ได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และ ยังได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ในงาน ความหลากหลายของงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับ และจากปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์กร พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านความภาคภูมิใจองค์กร มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยบูรพา ควรพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย มีโอกาสสร้างชื่อเสียงต่อมหาวิทยาลัยในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย

2. จากผลการศึกษาประสบการณ์ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีค่าเฉลี่ยของระดับประสบการณ์ทำงานของพนักงานสายสนับสนุน น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยบูรพา ควรพิจารณาให้มีช่องทางในการรับข้อร้องเรียนที่หลากหลายเพื่อให้การแก้ไขปัญหาต่างๆของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา

2. ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารอ้างอิง

กตিকা ชาติน้ำเพชร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกวลี ดวงกำเนิด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ทัศนีย์ แก้วสมนึก .(2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ,คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ ยุติธรรม (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงษ์สถิต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารทั่วไป,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย. (2541). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต,สาขาวิจัยกองการศึกษา, วิจัยการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยบูรพา (2560) . รายงานประจำปี 2560 . 1 ตุลาคม 2559 - 30 กันยายน 2560. กองแผนงาน. มหาวิทยาลัยบูรพา
- มหาวิทยาลัยบูรพา (2561) . รายงานประจำปี 2560 . 1 ตุลาคม 2560 - 30 กันยายน 2561. กองแผนงาน. มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรนาฏ เวนุอาธร. (2555). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน ความผูกพันในงานและความตั้งใจออกของพนักงานระดับปฏิบัติการองค์การภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชาจิตวิทยา, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Best & Kahn James V. (1993). *Research in Education*. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Journal of Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Mobley, H. H. (1982). *Employee Turnover Case Consequences and Control*. Texas: AddisonWesley.
- Price, J.L. and Mueller, C.W. (1986). *Absenteeism and Turnover among Hospital Employees*. JAI Press, Greenwich.

Steer, R. M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*.
Administrative Science Quarterly. (n.p.).

การอ้างอิงบทความ

ธิดารัตน์ สวานเศรษฐ์ ,ระพีณ ชูชื่น และ ธนวิน ทองแพง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ



พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 1(6), 55-67. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/207566>