

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*

Organizational Commitment and Quality of Work Life in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

ถาวร อ่อนลออ

Thaworn Onlaor

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดี และคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

คำสำคัญ: ความผูกพัน; คุณภาพชีวิต; การทำงาน; องค์กร

* ปรับปรุงจากการประชุมวิชาการระดับชาติ MCU Congress II 2561

ABSTRACT

This research is subjected to study about the level of Organizational commitment and quality of work life. Rajamangala University of Technology Phra Nakhon officers. 303 samples are examined by questionnaire. The statistics used in data analysis are percentage and average value, one-way ANOVA analysis and Pearson's Correlation analysis with statistical significance at 0.05.

This result of this research found that Staff, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon officer in perspective has an Organizational commitment of personnel as a whole. Stay in good in a good level. Factors of job description are also in good level. Work experience is in a neutral level. It also found that the level of organizational commitment of the officer with different age, status, level of education, year of experience, salary per month are all significantly different at a level of 0.05, Furthermore, it is found that the job description in perspective has organizational commitment positively and highly correlate with.

Keywords: Relationship; Quality of Life; Doing Work; Organization

บทนำ

ในอดีตการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจประเทศต่างๆ จากเดิมที่เคยมีการแข่งขันกันเฉพาะภายในประเทศเท่านั้นต้องกลายเป็นแข่งขันกันทั่วโลกทั้งทางด้านการลงทุน การค้า และประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านการสื่อสาร การโทรคมนาคม คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ ช่วยให้การติดต่อ ธุรกิจการค้า ทั่วโลกสะดวก รวดเร็วมากขึ้น จึงทำให้หลายๆองค์กรต้องมีการปรับนโยบายการบริหาร ต่าง ๆ ทางธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ (ดวงมณี โกมารทัต, 2554) การที่องค์กรจะทำการแข่งขันในสภาพปัจจุบันจะต้องมีปัจจัยอย่างหนึ่งซึ่งมีสำคัญเป็นอย่างมาก นั่นคือ บุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นความรู้สึก บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งมีความต้องการที่จะตอบแทนให้องค์กรโดยแสดงออกของพฤติกรรมต่างๆ ตามความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมีเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพ (Riggio, 2002) ปัจจัยในความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยบุคลากรและบุคลากรในองค์กรควรตระหนักอยู่เสมอคือองค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่มเทพลัง

และความสามารถในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (พิชญากุล ศิริปัญญา, 2545)

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีการใช้แนวคิดของ Walton มาสร้างตัวชี้วัดโดยใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ด้านโอกาสการพัฒนา ขีดความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมชาติความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการมีส่วนร่วมในสังคม (นิวุฒิ ยศวทศรัศมี, 254; มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, 2541) ทั้งนี้ในส่วนของคุณภาพชีวิตที่ผูกพันต่อองค์กรได้ใช้แนวคิดของมาเดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ในการศึกษาประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ในองค์กร (ตรุณศรี สิริยศธำรง, 2542 และสุนทวิทย์ ใจเหล็ก, 2541)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นองค์กรหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มีพันธกิจในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ สนองความต้องการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ โดยปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพการศึกษา ได้แก่ คุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา และวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลด้านความผูกพันต่อองค์กร ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ผลการศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง หรือส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม และแนวความคิด

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความสอดคล้องกับ Hancock (2000 อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom, 2007) ที่ว่า คุณภาพชีวิตว่าเป็นความพอใจของชีวิต ความรู้สึกว่าคุณค่า มีสุขภาพดี มีความสุข สามารถปรับตัวได้ มีความหมายและมีชีวิตที่มีความหมายสามารถแยกแยะระหว่างคุณภาพที่ดีและไม่ดีของชีวิต มี หรือมีความสุข พอดีหรือไม่พอใจ การตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตดีหรือไม่เกี่ยวข้องกับระดับความต้องการของบุคคล สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในที่ทำงานด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้านอันได้แก่สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เช่น พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงอัตราการเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยลดลง มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในองค์กรมีหลักประกันการเข้าถึงบริการสุขภาพ

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึก สามารถบริหารจัดการทางอารมณ์ได้เหมาะสมและสร้างสรรค์ เช่นทำงานอย่างมีความสุข สนุกในการทำงาน มีทักษะในการจัดการกับความเครียดของตนเองได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) รับรู้ถึงช่องทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ลดบ่อเกิดของความเครียด

3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนเองกับบุคคลอื่น เช่นการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีมิตรภาพในการทำงานมีสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ ภูมิใจในงานที่ทำ พึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เช่นรู้รักสามัคคี รัก

องค์กร มีสติและปัญญา แก้ไขปัญหาด้วยเหตุด้วยผลและด้วยสันติวิธีจากค่านิยมของนักวิชาการ ช้างตัน กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรไปจนถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกายด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการ แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนทั้งหมด 57 คน บุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนทั้งหมด 686 คน รวมทั้งสิ้น 1,243 คน (ที่มา: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ ธันวาคม 2560) โดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2554) ได้จำนวน 303 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสายงาน

สมมติฐานการวิจัย

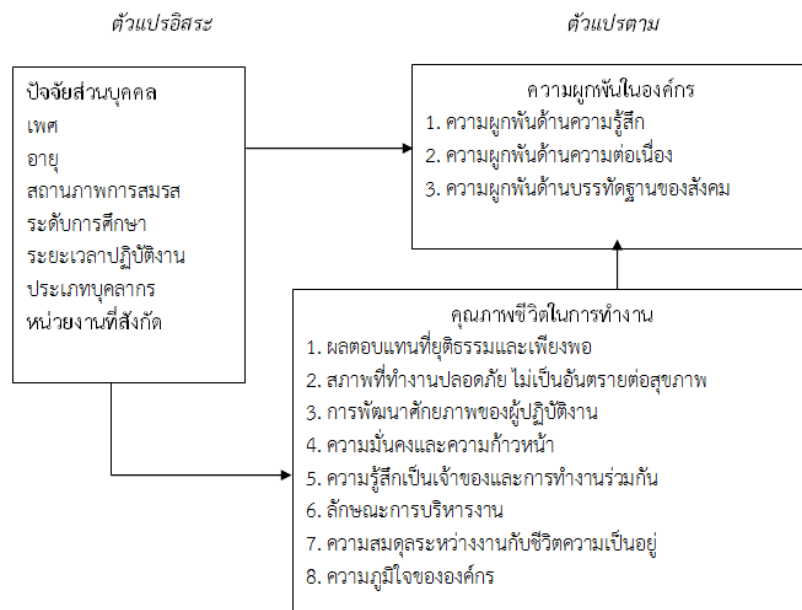
1. สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ความผูกพันในหน่วยงานในด้านความรู้สึก ความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานของสังคม 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพที่ทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ตาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แผนการดำเนินงานดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลด้านพฤติกรรมด้วยค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นส่วนประกอบหลักในการตัดสินใจ ลักษณะปัจจัยที่สนใจได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ในการวิเคราะห์ใช้การหาค่าร้อยละของแต่ละลักษณะส่วนบุคคล มีผลการประเมินดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	144	47.50
หญิง	159	52.50
รวม	303	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 26 – 35 ปี	191	63.00
36 – 45 ปี	69	22.80
46 ปีขึ้นไป	43	14.20
รวม	303	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด/หม้าย	110	36.30
สมรส	193	63.70
รวม	303	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	259	85.50
สูงกว่าปริญญาตรี	44	14.50
รวม	303	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 – 10 ปี	189	62.30
11 – 20 ปี	79	26.10
21 ปีขึ้นไป	35	11.60
รวม	303	100.00
ประเภท		
ข้าราชการ	89	29.40
พนักงานราชการ	14	4.60
พนักงานมหาวิทยาลัย	184	60.70
ลูกจ้างชั่วคราว	16	5.30
รวม	303	100.00

หน่วยงานที่สังกัด		
กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	154	50.80
กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	68	22.40
หน่วยงานสนับสนุน	81	26.80
รวม	303	100.00

จากตาราง 4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 303 คน พบว่า

ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างหญิง มากกว่าเพศชาย โดยพบว่าเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และ เพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ น้อยกว่า 26 -35 ปี มากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ปี รองลงมามีอายุมีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่าหรือเทียบเท่า 46 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20

ด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และมีสถานภาพโสด/หม้าย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80 รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1-10 ปี มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 -20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่ากว่าหรือเทียบเท่า 21 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

ด้านประเภทของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างมีประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสูงสุด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 และน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

และด้านหน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างสังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สูงสุด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา คือ สายสนับสนุน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และน้อยที่สุด คือ สังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานด้านความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรแบ่งได้เป็น 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร แสดงออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่องเป็นความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กรไป และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม คือความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป ทั้งนี้ในการวิจัยนี้ตั้งสมมติฐานการทดสอบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้การวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	8.04	3	2.680	4.862	0.003*
	ภายในกลุ่ม	164.82	299	0.551		
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.053	2	0.526	0.919	0.400
	ภายในกลุ่ม	171.815	300	0.573		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.867	3	1.956	3.501	0.016*
	ภายในกลุ่ม	167.000	299	0.559		
ประเภทบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	8.498	3	2.833	5.153	0.002*
	ภายในกลุ่ม	164.370	299	0.550		
หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	40.300	12	3.358	7.347	0.084
	ภายในกลุ่ม	132.560	290	0.457		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดของบุคลากรไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้งด้านความรู้สึก ความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานของสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในขณะที่อายุของกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากรมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทุกด้าน ทั้งด้านความรู้สึก ความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานของสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นผลต่อเนื่องมาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ในการวิจัยตั้งสมมติฐานและทำการทดสอบว่าลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้การวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

n = 303

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	5.483	3	1.828	3.075	.028*
	ภายในกลุ่ม	177.70	299	.594		
	รวม	183.18	302			
2. ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	6.828	3	2.276	4.039	.008*
	ภายในกลุ่ม	168.49	299	.564		
	รวม	175.326	302			
3.ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.661	3	1.887	2.978	.032
	ภายในกลุ่ม	189.47	299	.634		
	รวม	195.131	302			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.867	3	1.956	3.501	.016*
	ภายในกลุ่ม	167.00	299	.559		
	รวม	172.86	302			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การใน

ภาพรวม และรายด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตาราง 4.24 – 4.26

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้นในการศึกษานี้จึงตั้งสมมติฐาน และทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับตัวแปรทั้งสองทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันในการทดสอบ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 การประเมินผลความสัมพันธ์จากระดับค่าที่คำนวณได้เมื่อค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.000 – 0.300 หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ค่า r ระหว่าง 0.300 – 0.500 หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ค่า r ระหว่าง 0.500 – 0.700 หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ค่า r ระหว่าง 0.700 – 0.900 หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และ ค่า r ระหว่าง 0.900 – 1.000 หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก มีผลการทดสอบดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

$n = 303$

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)			
	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้าน ความรู้สึก	ด้านความ ต่อเนื่อง	ด้านบรรทัด ฐานทางสังคม	ภาพรวม
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.849** .000	.866** .000	.835** .000	.878** .000
สถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	.852** .000	.886** .000	.850** .000	.891** .000
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.877** .000	.892** .000	.847** .000	.900** .000
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	.851** .000	.865** .000	.827** .000	.875** .000
ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน	.816** .000	.864** .000	.804** .000	.855** .000

ลักษณะการบริหารงาน	.854** .000	.874** .000	.843** .000	.885** .000
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	.893** .000	.902** .000	.783** .000	.886** .000
ความเป็นอยู่	.887** .000	.908** .000	.813** .000	.897** .000
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	.895** .000	.918* .000	.859** .000	.920** .000
ภาพรวม				

** ≤ 0.01

.90 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

.70 – .90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

.50 – .70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

.30 – .50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

.00 – .30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ตาราง 4.50 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า

คุณภาพชีวิต ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .878$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรัก ($r = .849$) ด้านความต่อเนื่อง ($r = .866$) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = .835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .891$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรัก ($r = .852$) ด้านความต่อเนื่อง ($r = .886$) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = .850$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .900$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรัก ($r = .877$) ด้านความต่อเนื่อง ($r = .892$) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = .847$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .875$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ใน

ระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ($r = .851$) ด้านความต่อเนื่อง ($r = .865$) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = .827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านความรู้สึกรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ($r = .855$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ($r = .816$) ด้านความต่อเนื่อง ($r = .864$) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = .804$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ($r = .855$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ($r = .854$) ด้านความต่อเนื่อง ($r = .874$) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = .843$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ($r = .886$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ($r = .893$) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = .783$) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ($r = .902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิต ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ($r = .897$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ($r = .887$) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = .813$) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ($r = .908$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ($r = .980$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ($r = .895$) และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = .859$) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านความต่อเนื่อง ($r = .918$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดี

ทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.85$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีความคิดเห็นอยู่อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.72$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.68$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะอยู่ในช่วงการเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งบุคลากรยังมีความภาคภูมิใจที่มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงมีความน่าเชื่อถือ ผลตอบแทน สวัสดิการต่อบุคลากรอย่างคุ้มค่า เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงและสวัสดิการต่าง ๆ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยคนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ท้าทายความรู้ความสามารถ และงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอและทันสมัย และที่สำคัญควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน

2) ปัจจัยด้านความผูกพัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีความคิดเห็นอยู่อยู่ในระดับพอใช้ ต่ำที่สุดในรายด้านอื่นๆ มหาวิทยาลัยควรมีสถักสนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และมีกระบวนการประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมทั้งให้โอกาสบุคลากรมหาวิทยาลัยในการอบรมและศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับตัวหรือเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์การอื่นไม่สามารถให้ได้ จะสามารถดึงดูดใจบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้อยู่กับ

องค์การได้นาน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรมหาวิทยาลัย เห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าจะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ

3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด อธิบายได้ว่าทัศนคติที่มีต่อผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอจากองค์การ นั้น ยังน้อยกว่ามหาวิทยาลัยอื่นๆเมื่อเปรียบเทียบกับกันจาก 9 มทร. โดยค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์การ เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของภาครัฐ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย บุคลากรที่ปฏิบัติงานงานตามวิทยาเขตต่างๆ ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้แล้วควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อบุคลากรมหาวิทยาลัย หลังการปรับเปลี่ยนองค์การเรียบร้อยแล้ว เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียวอาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่ครอบคลุม ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มากที่สุด ควรศึกษาแบบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควบคู่กันไปและควรใช้ เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบทดสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลลึกซึ้งมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์การในด้านต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัย เกิดความผูกพันต่อองค์การ และหาวิธีการจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์การต่อไปในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ-การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจน์ เกตุแก้วและคณะ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การในคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, 3(3), 1-8.

- จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซฟรอนประเทศไทย ไทยสำรวจและผลิต จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไฉไลฤดี ยวนะศิริ และคณะ. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) คณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- ชุตินธร สนวนุช. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเว็บ สวัสดิ์ จำกัด (มหาชน)*(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Ahmed, K. A., Johnson, B. & Blegen, B. (1993). North Dakota's Children: A Chartbook Perspective. Children and Family Services Division, North Dakota Dept of Human Services (Bismarck, N. D.).
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 535–546.
- Brown, R. R. (1986). Individual situational and demographic factors predicting faculty commitment to the university. *Dissertation Abstracts International*, 47: 2384–A.