

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน ๕๑๕ สามารถจัดเก็บได้ จำนวน ๓๕๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๓ ในบทนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ๑๒ ตัวแปรดังนี้ ส่วนงานของมหาวิทยาลัย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งบริหาร อัตราเงินเดือน และการเปลี่ยนงาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงาน ประกอบด้วย ๑๑ ตัวแปรดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทลายลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของตนเองต่องาน ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ และความรู้สึกว่าองค์กรพึงพอใจ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยความผูกพัน ๔ ด้าน คือ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๔. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งบริหาร อัตราเงินเดือน การเปลี่ยนงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ส่วนงานของมหาวิทยาลัย อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ถ้าพบว่า มีความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

๕. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อบอกทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

๖. การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

๗. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามสามารถนำข้อมูลมาพรรณนาลักษณะสภาพทั่วไปได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามส่วนงานของมหาวิทยาลัย

ที่	ส่วนงานของมหาวิทยาลัย	จำนวน	ร้อยละ
๑	ส่วนกลาง	๑๘๓	๒๓.๕๘
๒	ส่วนวิทยาเขต	๓๒๘	๔๑.๓๖
๓	วิทยาลัยสงฆ์	๑๐๑	๑๒.๗๔
๔	ห้องเรียน/หน่วยวิทยบริการ	๑๗๓	๒๒.๓๒
รวม		๗๘๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรในส่วนวิทยาเขต ร้อยละ ๔๑.๓๖ รองลงมาคือ ส่วนกลาง ร้อยละ ๒๓.๕๘ ห้องเรียนและหน่วยวิทยบริการ ร้อยละ ๒๒.๓๒ และวิทยาลัยสงฆ์ ร้อยละ ๑๒.๗๔

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ที่	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
๑	งานการจัดการเรียนการสอน	๒๕๘	๓๒.๕๓
๒	งานสนับสนุนการเรียนการสอน	๔๐๓	๕๐.๘๒
๓	ไม่ตอบ	๑๓๒	๑๖.๖๕
รวม		๗๙๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่งานสนับสนุนการเรียนการสอน ร้อยละ ๕๐.๘๒ และงานการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ ๓๒.๕๓

ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามเพศ

ที่	เพศ	จำนวน	ร้อยละ
๑	ชาย	๖๐๐	๗๕.๖๖
๒	หญิง	๑๙๓	๒๔.๓๔
๓	ไม่ตอบ	๑๐	๑.๐๐
รวม		๗๙๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรเพศชาย ร้อยละ ๗๕.๖๖ และเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๒๔.๓๔

ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามอายุ

ที่	อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑	๒๑ – ๒๕ ปี	๕๕	๗.๔๔
๒	๒๖ – ๓๐ ปี	๑๒๓	๑๕.๕๑
๓	๓๑ – ๓๕ ปี	๑๔๓	๑๘.๐๓
๔	๓๖ – ๔๐ ปี	๑๔๒	๑๗.๙๑
๕	๔๑ – ๔๕ ปี	๑๓๓	๑๖.๗๗
๖	มากกว่า ๔๕ ปี	๑๕๐	๑๙.๒๖
๗	ไม่ตอบ	๓	๐.๓๘
รวม		๗๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรที่มีอายุ มากกว่า ๔๕ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๒๙.๒๖ รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๓๕ ปี ร้อยละ ๑๘.๐๓ ระหว่าง ๓๖ – ๔๐ ร้อยละ ๑๗.๙๑ ระหว่าง ๔๑ – ๔๕ ปี ร้อยละ ๑๖.๗๗ ระหว่าง ๒๖ – ๓๐ ปี ร้อยละ ๑๕.๕๑ และระหว่าง ๒๑ – ๒๕ ปี ร้อยละ ๗.๔๔

ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
๑	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	๔๔	๕.๘๕
๒	อนุปริญญา / ปวส.	๒๓	๒.๙๐
๓	ปริญญาตรี	๓๑๒	๓๙.๓๔
๔	ปริญญาโท	๓๓๕	๔๓.๗๕
๕	ปริญญาเอก	๖๒	๘.๑๒
๖	อื่น ๆ	๔	๐.๕๐
๗	ไม่ตอบ	๕	๐.๖๖
รวม		๗๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ ๔๒.๓๕ รองลงมาคือ ปริญญาตรี ร้อยละ ๓๕.๓๔

ตารางที่ ๖ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ที่	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑	ภุคห้สัถ์	๕๐๑	๖๓.๑๘
๒	บรรรพชิต	๒๘๕	๓๕.๕๔
๓	ไม่ตอบ	๓	๐.๘๘
รวม		๗๘๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรภุคห้สัถ์ ร้อยละ ๖๓.๑๘ ดำรงเป็นบรรรพชิต ร้อยละ ๓๕.๕๔

ตารางที่ ๗ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ที่	สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
๑	โสด	๔๖๓	๕๘.๓๕
๒	สมรส	๒๓๘	๓๕.๐๖
๓	หม้าย	๑๖	๒.๐๒
๔	ไม่ตอบ	๓๖	๔.๕๔
รวม		๗๘๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ร้อยละ ๕๘.๓๕ รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส ร้อยละ ๓๕.๐๖ และเป็นหม้าย ร้อยละ ๒.๐๒

ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ที่	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑	๑ – ๓ ปี	๒๓๔	๓๔.๕๕
๒	๔ – ๖ ปี	๑๕๘	๑๕.๕๒
๓	๗ – ๙ ปี	๘๓	๑๐.๔๓
๔	๑๐ – ๑๒ ปี	๘๓	๑๐.๕๓
๕	มากกว่า ๑๒ ปี	๑๗๗	๒๒.๓๒
๖	ไม่ตอบ	๑๔	๑.๗๗
รวม		๗๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๘ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ระหว่าง ๑ – ๓ ปี ร้อยละ ๓๔.๕๕ รองลงมาคือ มากกว่า ๑๒ ปี ร้อยละ ๒๒.๓๒ ระหว่าง ๔ – ๖ ปี ร้อยละ ๑๕.๕๒ ระหว่าง ๑๐ – ๑๒ ปี ร้อยละ ๑๐.๕๓ และระหว่าง ๕ – ๖ ปี ร้อยละ ๑๐.๔๓

ตารางที่ ๙ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามประเภทบุคลากร

ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
๑	บุคลากรอัตราจ้างสายปฏิบัติการ	๒๕๗	๓๒.๔๑
๒	บุคลากรอัตราจ้างสายวิชาการ	๗๑	๘.๕๕
๓	บุคลากรประจำสายปฏิบัติการ	๒๒๘	๒๘.๖๕
๔	บุคลากรประจำสายวิชาการ	๒๑๒	๒๖.๗๓
๕	ไม่ตอบ	๒๕	๓.๑๕
รวม		๗๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๙ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรอัตราจ้างสายปฏิบัติการ ร้อยละ ๓๒.๔๑ รองลงมาคือ บุคลากรประจำสายปฏิบัติการ ร้อยละ ๒๘.๖๕ บุคลากรประจำสายวิชาการ ร้อยละ ๒๖.๗๓ และบุคลากรอัตราจ้างสายวิชาการ ร้อยละ ๘.๕๕

ตารางที่ ๑๐ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งบริหาร

ที่	ตำแหน่งบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
๑	หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าสาขา	๑๔๑	๑๗.๗๘
๒	รองผู้อำนวยการ	๒๘	๓.๕๓
๓	ผู้อำนวยการ	๒๕	๓.๑๕
๔	ผู้ช่วยอธิการบดี	๑๓	๑.๖๔
๕	รองอธิการบดี	๕	๐.๖๓
๖	ไม่มีตำแหน่งบริหาร	๔๕๔	๖๒.๓๐
๗	ไม่ตอบ	๘๗	๑๐.๙๗
รวม		๗๙๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรระดับหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าสาขา ร้อยละ ๑๗.๗๘ รองลงมาคือ รองผู้อำนวยการ ร้อยละ ๓.๕๓ ผู้อำนวยการ ร้อยละ ๓.๑๕ ผู้ช่วยอธิการบดี ร้อยละ ๑.๖๔ และรองอธิการบดี ร้อยละ ๐.๖๓

ตารางที่ ๑๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ที่	อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
๑	ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๖๕	๘.๒๐
๒	๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๒๘๒	๓๕.๕๖
๓	๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๑๕๙	๒๐.๐๕
๔	๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๘๓	๑๐.๔๗
๕	๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท/เดือน	๘๓	๑๐.๔๗
๖	๒๕,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๔๐	๕.๐๔
๗	๓๐,๐๐๑ – ๓๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๒๒	๒.๗๗
๘	มากกว่า ๓๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน	๑๒	๑.๕๑
๙	ไม่ตอบ	๔๗	๕.๙๓
รวม		๗๙๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง ๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๓๕.๕๖ ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๒๐.๐๕ ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน และระหว่าง ๒๐,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาท/เดือน จำนวนเท่ากัน ร้อยละ ๑๐.๔๓

ตารางที่ ๑๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามการเปลี่ยนงาน

ที่	การเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑	เปลี่ยนงานใหม่	๒๐๓	๒๖.๑๐
๒	ปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัย	๔๕๕	๖๒.๔๒
๓	ไม่ตอบ	๕๑	๑๑.๔๘
รวม		๗๐๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นบุคลากรที่ยังตัดสินใจปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๖๒.๔๒ และต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ ๒๖.๑๐

ตารางที่ ๑๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามเหตุผลการเปลี่ยนงานใหม่

ที่	เหตุผลการเปลี่ยนงานใหม่	จำนวน	ร้อยละ
๑	ต้องการประสบการณ์ใหม่	๖๐	๘.๕๓
๒	ต้องการงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถ	๔๒	๕.๓๐
๓	ต้องการความก้าวหน้า	๑๐๓	๑๓.๔๕
๔	ต้องการความสะดวกในการเดินทางไป – กลับ	๑๑	๑.๓๕
๕	ระบบการบริหารงานไม่ดี	๒๖	๓.๒๘
๖	อื่นๆ	๓	๐.๔๘
๗	ไม่ตอบ	๕๔๐	๖๘.๑๐
รวม		๗๐๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า เหตุผลการเปลี่ยนงานใหม่ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีเหตุผลว่า ต้องการความก้าวหน้า ร้อยละ ๑๓.๔๕ ต้องการประสบการณ์ใหม่ ร้อยละ ๗.๕๗ และต้องการทำงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถ ร้อยละ ๕.๓๐

ตารางที่ ๑๔ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบสอบถามจำแนกตามเหตุผลที่ทำงานในมหาวิทยาลัย

ที่	เหตุผลที่ทำงานในมหาวิทยาลัย	จำนวน	ร้อยละ
๑	รักและผูกพันในหน่วยงานแห่งนี้	๒๕๘	๓๒.๕๓
๒	ได้ทำงานตรงกับความรู้และความสามารถ	๑๔๑	๑๗.๗๘
๓	ไม่แน่ใจว่างานในหน่วยงานแห่งนี้จะดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	๓๔	๔.๒๕
๔	ต้องการความสะดวกสบายในการเดินทางไป - กลับ	๑๓	๒.๑๔
๕	ไม่อยากปรับตัวในหน่วยงานแห่งนี้	๑๓	๒.๑๔
๖	อื่นๆ	๑๘	๒.๒๓
๗	ไม่ตอบ	๓๐๘	๓๘.๘๔
รวม		๗๙๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑๔ พบว่า เหตุผลที่ทำงานในมหาวิทยาลัย บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีเหตุผลว่า รักและผูกพันในหน่วยงานแห่งนี้ ร้อยละ ๓๒.๕๓ ได้ทำงานตรงกับความรู้และความสามารถ ร้อยละ ๑๗.๗๘

๔.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงาน

การวิเคราะห์ของตัวแปรอิสระ ๑๑ ตัวแปรดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหายลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของตนต่องาน ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ และความรู้สึกว่าองค์กรพึงพึงได้ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง

ตารางที่ ๑๕ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ที่	ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑	ลักษณะงานที่ทำหาย	๒.๒๔	๐.๓๕	น้อย	๖
๒	ลักษณะงานที่หลากหลาย	๒.๔๑	๐.๕๕	น้อย	๕
๓	ลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน	๒.๔๑	๐.๓๘	น้อย	๔
๔	ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน	๒.๕๔	๐.๖๐	น้อย	๓
๕	ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า	๒.๕๖	๐.๓๐	น้อย	๒
๖	ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น	๒.๘๓	๐.๕๓	ปานกลาง	๑
รวม		๒.๕๐	๐.๕๕	น้อย	

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ บุคลากรมีความเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๘๓ รองลงมาเห็นในระดับน้อยทุกข้อ คือ ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย ๒.๕๖ ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน ค่าเฉลี่ย ๒.๕๔ ลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน ค่าเฉลี่ย ๒.๔๑ ลักษณะงานที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ย ๒.๔๑ และลักษณะงานที่ทำหาย ค่าเฉลี่ย ๒.๒๔

ตารางที่ ๑๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ที่	ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑	ทัศนคติของตนต่องาน	๒.๗๐	๐.๗๘	ปานกลาง	๒
๒	ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร	๒.๒๖	๐.๘๐	น้อย	๔
๓	ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร	๒.๖๖	๐.๗๘	ปานกลาง	๓
๔	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	๒.๒	๐.๗๓	น้อย	๕
		๒			
๕	ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพึงได้	๒.๘๓	๐.๕๕	ปานกลาง	๑
รวม		๒.๕๓	๐.๔๕	น้อย	

จากตารางที่ ๑๖ พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ๒.๕๓ บุคลากรมีความเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความเห็นในระดับปานกลาง ๓ ด้าน คือ ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพึงได้ ค่าเฉลี่ย ๒.๘๓ ทัศนคติของตนต่องาน ค่าเฉลี่ย ๒.๗๐ และทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๖๖ และมีความเห็นในระดับน้อย ๒ ด้าน คือ ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๒๖ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ค่าเฉลี่ย ๒.๒๒

๔.๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ของตัวแปรตาม ๕ ด้าน คือ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง

ตารางที่ ๑๗ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ที่	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
๑	การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร	๑.๕๑	๐.๕๘	น้อย	๔
๒	ความรู้สึภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร	๒.๐๕	๐.๕๔	น้อย	๒
๓	ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	๑.๕๘	๐.๘๓	น้อย	๓
๔	การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	๑.๖๕	๐.๘๓	น้อยที่สุด	๕
๕	ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	๒.๑๓	๐.๖๘	น้อย	๑
รวม		๑.๕๘	๐.๕๖	น้อย	

จากตารางที่ ๑๗ พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๕๘ บุคลากรมีความเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความเห็นในระดับน้อย ๔ ด้าน คือ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๑๓ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๐๕ ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๑.๕๘ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ และมีความเห็นในระดับน้อยที่สุด ๑ ด้าน คือ การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๑.๖๕

๔.๔ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งบริหาร อัตราเงินเดือน การเปลี่ยนงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ส่วนงานของมหาวิทยาลัย อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ถ้าพบว่า มีความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') ดังตาราง

ตารางที่ ๑๘ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามส่วนงานของมหาวิทยาลัย

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean of Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๖๕๔	๐.๕๕๑		
ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๒๔๑.๕๑๕	๐.๓๐๕	๑.๓๘๕**	๐.๑๔๕
ทั้งหมด	๓๘๖	๒๔๓.๑๖๙			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๑๘ พบว่า ผู้ที่สังกัดส่วนงานของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๑๙ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ที่	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	งานการจัดการเรียนการสอน	๑.๕๓	๐.๕๘	-๑.๒๘๑**	๐.๒๐๑
๒	งานสนับสนุนการเรียนการสอน	๑.๕๕	๐.๕๔		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า ผู้ที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบงานการจัดการเรียนการสอนกับงานสนับสนุนการเรียนการสอน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๒๐ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเพศ

ที่	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	ชาย	๑.๕๘	๐.๕๓	-๑.๑๐๒	๐.๕๑๕
๒	หญิง	๑.๕๕	๐.๕๑		

จากตารางที่ ๒๐ พบว่า เพศชายกับเพศหญิง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๒๑ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean of Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕	๑๐.๐๓๒	๒.๐๐๖	๖.๗๓๓**	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๗๓๘	๒๓๑.๘๕๔	๐.๒๕๘		
ทั้งหมด	๗๔๓	๒๔๑.๘๘๖			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๒๑ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' ดังตาราง

ตารางที่ ๒๒ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การระหว่างอายุ

ที่	อายุ (ปี)	21 – 25	26 – 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 ขึ้น ไป
		$\bar{X}$	2.28	2.06	2.00	1.97	1.96
๑	21 – 25	2.28					
๒	26 – 30	2.06	0.222				
๓	31 – 35	2.00	0.286*	0.064			
๔	36 – 40	1.97	0.315*	0.053	0.029		
๕	41 – 45	1.96	0.323*	0.001	0.037	0.007	
๖	46 ขึ้น ไป	1.96	0.415*	0.224	0.160	0.130	0.123
				*			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p \leq .05$)

จากตารางที่ ๒๒ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 21 – 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับผู้ที่อายุ 31 – 35 ปี 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี 46 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับผู้ที่อายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุน้อยต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๒๓ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การระหว่างระดับการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	มัธยมศึกษาตอนปลาย - ปริญญาตรี	2.06	0.54	4.204**	0.000
๒	ปริญญาโท - เอก	1.90	0.56		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p \leq .01$)

จากตารางที่ ๒๓ พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย - ปริญญาตรี กับ ปริญญาโท - เอก มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย – ปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท - เอก

ตารางที่ ๒๔ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานภาพ

ที่	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	คฤหัสถ์	๑.๕๓	๐.๕๔	-๓.๓๓๗**	๐.๐๐๐
๒	บรรพชิต	๒.๐๓	๐.๕๘		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๒๔ พบว่า ผู้ที่เป็นคฤหัสถ์กับบรรพชิต มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เป็นบรรพชิตมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่เป็นคฤหัสถ์

ตารางที่ ๒๕ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานภาพการสมรส

ที่	สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	โสด/หม้าย	๒.๐๕	๐.๕๕	๔.๐๘๒**	๐.๐๐๐
๒	สมรส	๑.๘๘	๐.๕๕		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๒๕ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด/หม้ายกับผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เป็นโสด/หม้ายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

ตารางที่ ๒๖ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความ แปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean of Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๖๗	๔	๐.๕๔๒	๑.๗๖๑	๐.๑๓๕
ภายในกลุ่ม	๒๓๖.๕๕๒	๗๗๐	๐.๓๐๘		
ทั้งหมด	๒๓๘.๑๑๙	๗๗๔			

จากตารางที่ ๒๖ พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๒๗ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร

แหล่งความ แปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean of Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓	๔.๑๒๑	๑.๓๗๔	๔.๕๖๑*	๐.๐๐๔
ภายในกลุ่ม	๗๖๑	๒๒๙.๑๘๙	๐.๓๐๑		
ทั้งหมด	๗๖๔	๒๓๓.๓๑๑			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๒๗ พบว่า ผู้ที่เป็นบุคลากรต่างประเภทกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' ดังตาราง

ตารางที่ ๒๘ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การระหว่างประเภทบุคลากร

ที่	ประเภทบุคลากร				
			อัตราจ้าง สาย ปฏิบัติการ	อัตราจ้าง สาย วิชาการ	ประจำสาย ปฏิบัติการ วิชาการ
		$\bar{X}$	๒.๐๖	๑.๘๕	๑.๕๖
๑	อัตราจ้างสาย ปฏิบัติการ	๒.๐๖			
๒	อัตราจ้างสาย วิชาการ	๑.๘๕	๐.๒๑๘*		
๓	ประจำสาย ปฏิบัติการ	๑.๕๖	๐.๑๐๕	๐.๑๑๓	
๔	ประจำสาย วิชาการ	๑.๕๑	๐.๑๕๔*	๐.๐๔๘	๐.๐๖๕

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p \leq .๐๕$)

จากตารางที่ ๒๘ พบว่า ผู้ที่เป็นบุคลากรอัตราจ้างสายปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับบุคลากรอัตราจ้างสายวิชาการ และบุคลากรประจำสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เป็นบุคลากรอัตราจ้างสายปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่เป็นบุคลากรอัตราจ้างสายวิชาการ และบุคลากรประจำสายวิชาการ

ตารางที่ ๒๕ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การระหว่างตำแหน่งบริหาร

ที่	ตำแหน่งบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าสาขา	๒.๐๐	๐.๖๑	๑.๕๗๒*	๐.๐๕๐
๒	รองผู้อำนวยการ - รองอธิการบดี	๑.๘๓	๐.๕๕		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p \leq .๐๕$)

จากตารางที่ ๒๕ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าสาขากับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ - รองอธิการบดี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าสาขา มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการ - รองอธิการบดี

ตารางที่ ๓๐ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การระหว่างอัตราเงินเดือน

ที่	อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๐๑	๐.๕๔	๑.๔๘๔	๐.๑๓๘
๒	๑๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑.๕๖	๐.๕๗		

จากตารางที่ ๓๐ พบว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท กับมีอัตราเงินเดือน ๑๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๓๑ ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การระหว่างการเปลี่ยนงาน

ที่	การเปลี่ยนงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑	เปลี่ยนงานใหม่	๒.๑๖	๐.๔๕	๕.๒๒๑*	๐.๐๐๘
๒	ปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัย	๑.๕๒	๐.๕๗		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๓๑ พบว่า ผู้ที่ตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่กับผู้ตัดสินใจปฏิบัติงานต่อ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัย

๔.๕ ผลการทดสอบความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อบอกทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ โดยมีรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10}, X_{11})$$

ตารางที่ ๓๒ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ที่	ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y
๑	X_1	๑.๐๐๐	๐.๕๖๒**	๐.๕๔๕**	๐.๕๐๓**	๐.๕๖๓**	๐.๓๖๓**	๐.๕๕๕**
๒	X_2		๑.๐๐๐	๐.๕๐๐**	๐.๔๒๒**	๐.๕๐๘**	๐.๓๓๓**	๐.๔๒๕**
๓	X_3			๑.๐๐๐	๐.๔๒๑**	๐.๔๘๒*	๐.๒๕๒**	๐.๔๐๘**
					*			
๔	X_4				๑.๐๐๐	๐.๕๕๐**	๐.๓๓๓**	๐.๔๔๕**
๕	X_5					๑.๐๐๐	๐.๕๒๖**	๐.๕๑๕**
๖	X_6						๑.๐๐๐	๐.๓๕๖**
๗	Y							๑.๐๐๐

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๓๒ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ กล่าวคือ ลักษณะงานที่ทำหาย (X_1) และลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อ

องค์การอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ ๐.๕๕๔ และ ๐.๕๑๕ ตามลำดับ และลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน ($X_๓$) ลักษณะงานที่หลากหลาย ($X_๔$) ลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน ($X_๕$) ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ($X_๖$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ ๐.๔๔๕, ๐.๔๒๔, ๐.๔๐๘ และ ๐.๓๕๖ ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานแต่ละตัวก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในทุกตัวแปร และมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๓๓ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ

ที่	ตัวแปร	$X_๓$	$X_๔$	$X_๕$	$X_๖$	$X_๗$	Y
๑	$X_๓$	๑.๐๐๐	๐.๐๔๕	-	๐.๓๕๗**	๐.๔๓๒*	๐.๔๖๗**
				๐.๒๐๕**		*	
๒	$X_๔$		๑.๐๐๐	๐.๑๓๐**	๐.๒๘๗**	๐.๑๗๗**	๐.๒๐๒**
๓	$X_๕$			๑.๐๐๐	๐.๐๗๒*	-๐.๐๓๗	-๐.๐๖๒
๔	$X_๖$				๑.๐๐๐	๐.๔๗๔**	๐.๖๐๐**
๕	$X_๗$					๑.๐๐๐	๐.๓๕๒**
๖	Y						๑.๐๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p \leq .๐๕$) **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๓๓ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กล่าวคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ($X_๖$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ (Y) อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ ๐.๖๐๐ และทัศนคติของงานต่องาน ($X_๗$) ความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพิงได้ ($X_๘$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ ๐.๔๖๗ และ ๐.๓๕๒ ตามลำดับ และความคาดหวังการตอบสนองจากองค์การ ($X_๙$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ ๐.๒๐๒ ตัวแปรทั้ง ๔ ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ($X_๕$) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความผูกพันต่อองค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๔.๖ ผลการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังตาราง

ตารางที่ ๓๔ ผลการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardize		p
	Coefficients		d		
			Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
ค่าคงที่	๐.๕๖๐	๐.๐๓๔		๓.๖๒๓	๐.๐๐๐**
X _๑	๐.๒๕๔	๐.๐๒๓	๐.๓๔๒	๕.๕๖๕	๐.๐๐๐**
X _๔	๐.๑๓๐	๐.๐๓๓	๐.๑๔๑	๓.๘๕๖	๐.๐๐๐**
X _๕	๐.๑๖๐	๐.๐๓๓	๐.๒๐๑	๔.๘๕๖	๐.๐๐๐**
X _๖	๐.๐๔๐	๐.๐๑๕	๐.๐๓๐	๒.๐๓๓	๐.๐๓๘*

$R = ๐.๖๑๕$, $R^2 = ๐.๓๘๔$, $Adj. R^2 = ๐.๓๘๐$, $SE_{est} = ๐.๔๓๓$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p \leq .๐๕$) **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๓๔ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีตัวพยากรณ์ ๔ ตัว โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย (X_๑) ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า (X_๕) ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน (X_๔) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_๖) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ตัวแปรทั้ง ๔ ตัว สามารถนำเข้าสู่สมการอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๓๘ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ๐.๔๓๓

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถเขียนสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.535 + 0.254 (X_o) + 0.160 (X_x) + 0.130 (X_e) + 0.040 (X_b)$$

$$\begin{aligned} \text{ระดับความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.535 + 0.254 \text{ ลักษณะงานที่ทำท่าย} \\ &+ 0.160 \text{ ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า} \\ &+ 0.130 \text{ ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน} \\ &+ 0.040 \text{ ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น} \end{aligned}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.342 (X_o) + 0.201 (X_x) + 0.141 (X_e) + 0.070 (X_b)$$

$$\begin{aligned} \text{ระดับความผูกพันต่อองค์กร} &= 0.342 \text{ ลักษณะงานที่ทำท่าย} \\ &+ 0.201 \text{ ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า} \\ &+ 0.141 \text{ ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน} \\ &+ 0.070 \text{ ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น} \end{aligned}$$

ตารางที่ ๓๕ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการพยากรณ์โดยวิธีการวิเคราะห์พหุคูณแบบ
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕๒.๒๑๓	๔	๒๓.๐๕๓	๑๒๐.๕๕๘*	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๑๔๘.๑๔๓	๗๗๕	๐.๑๙๑		
ทั้งหมด	๒๐๐.๓๕๖	๗๗๙			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๓๕ พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้ง ๔ ด้าน คือ ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น กับตัวแปรตามคือ ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๓๖ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานและนัยสำคัญของตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการพยากรณ์โดยโดยวิธีการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
ลักษณะงานที่หลากหลาย (X _๒)	๐.๐๔๘	๑.๓๒๒	๐.๑๘๓	๐.๐๓๓	๐.๕๕๑
ลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน (X _๓)	๐.๐๕๕	๑.๕๖๑	๐.๑๑๕	๐.๐๔๔	๐.๖๒๓

จากตารางที่ ๓๖ พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ๒ ตัว คือ ลักษณะงานที่หลากหลาย (X_๒) และลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน (X_๓) กับตัวแปรตามคือ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่ถูกนำเข้าสู่สมการพยากรณ์

ตารางที่ ๓๗ ผลการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardize		t	p
	Coefficients		d			
			Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่	๐.๖๒๕	๐.๐๖๑			๑๐.๒๓๘	๐.๐๐๐**
X _๓	๐.๑๕๓	๐.๐๒๑	๐.๒๖๕		๕.๐๒๕	๐.๐๐๐**
X _๔	๐.๓๓๔	๐.๐๒๓	๐.๔๕๑		๑๖.๔๖๕	๐.๐๐๐**

R = ๐.๖๔๘, R^๒ = ๐.๔๒๑, Adj. R^๒ = ๐.๔๑๕, SE_{est} = ๐.๔๒๔

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ (p ≤ .๐๑)

จากตารางที่ ๓๗ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีตัวพยากรณ์ ๒ ตัว โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ($X_{๑๐}$) และทัศนคติของ ตนต่องาน ($X_{๑๑}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ตัวแปรทั้ง ๒ ตัว สามารถนำเข้าสู่สมการอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๔๑.๕ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ๐.๔๒๔

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถเขียนสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.625 + 0.374 (X_{๑๐}) + 0.153 (X_{๑๑})$$

ระดับความผูกพันต่อองค์กร = ๐.๖๒๕ + ๐.๓๗๔ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ
+ ๐.๑๖๐ ทัศนคติของ ตนต่องาน

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.451 (X_{๑๐}) + 0.265 (X_{๑๑})$$

ระดับความผูกพันต่อองค์กร = ๐.๔๕๑ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ
+ ๐.๒๖๕ ทัศนคติของ ตนต่องาน

ตารางที่ ๓๘ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการพยากรณ์โดยวิธีการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๐๒.๐๖๕	๒.๐๐๐	๕๑.๐๓๔		
ภายในกลุ่ม	๑๔๐.๖๖๒	๓๘๑.๐๐๐	๐.๑๘๐	๒๘๓.๓๕๕**	๐.๐๐๐
ทั้งหมด	๒๔๒.๗๒๗	๓๘๓.๐๐๐			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($p \leq .๐๑$)

จากตารางที่ ๓๘ พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ๒ ตัว คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ และทัศนคติของ ตนต่องาน กับตัวแปรตามคือระดับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๓๕ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานและนัยสำคัญของตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการพยากรณ์โดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
ความคาดหวังการ ตอบสนองจากองค์กร ($X_{๕}$)	๐.๐๕๓	๑.๘๗๑	๐.๐๖๒	๐.๐๖๗	๐.๕๑๔
ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ($X_{๘}$)	-๐.๐๓๕	-๑.๗๔๓	๐.๐๘๒	-๐.๐๔๗	๐.๕๒๐
ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพึง ได้ ($X_{๑๐}$)	-๐.๐๑๒	-๐.๖๔๒	๐.๕๒๑	-๐.๐๑๗	๐.๖๗๓

จากตารางที่ ๓๕ พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ๓ ตัว คือ ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร ($X_{๕}$) ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ($X_{๘}$) และความรู้สึกว่าองค์กรพึงพึงได้ ($X_{๑๐}$) กับตัวแปรตามคือ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่ถูกนำเข้าสู่สมการพยากรณ์

๔.๖ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะของบุคลากร ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล จำนวน ๒๖๕ ความเห็น ประมวลสรุปได้ดังนี้

๑) การใช้หลักความสามารถ (Competence) โดยยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ พยายามหาทางคัดเลือกให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง การโยกย้ายการเลื่อนตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ จำนวน ๘๑ ความเห็น ดังตัวอย่างข้อเสนอแนะว่า

“มหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงรูปแบบการบริหารงานว่า มีบุคลากรเหมาะสมเพียงพอกับหน่วยงานหรือไม่ และรูปแบบบริหารจัดการมีระบบที่ชัดเจนดีพอหรือไม่ เพราะปัญหาจากการขยายหน่วยงาน แต่ไม่มีบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และไม่มีการบริหารจัดการที่ดีและเป็นไปใน

ลักษณะทิศทางเดียวกันได้ สรุปคือใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน หรือเอางานมาใช้ไม่เหมาะสมกับคน”

“ควรสรรหาหรือคัดเลือกคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน บริหารงานบุคคลตามความสามารถและเป็นธรรมไม่มีอคติ ตัดความสัมพันธ์ส่วนตัวออกไป ตัดสินลงโทษความผิดตามความเป็นจริง รู้จักเชิดชูยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาที่ดีตามความเหมาะสมเพื่อเป็นแบบอย่าง”

“ควรจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรตามความจำเป็นของหน่วยงานนั้นๆ ไม่ใช่จัดสรรเพราะความใกล้ชิดกับผู้บริหาร บางตำแหน่งตั้งมาแล้วไม่ได้ทำงาน หรือตั้งบุคลากรมาจากส่วนงานอื่น ทำให้ปิดโอกาสก้าวหน้าของบุคลากรที่อยู่ส่วนงานนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความท้อแท้ใจ”

“ควรบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามสาขาวิชา หากมีตำแหน่งอัตราว่างลงก็ควรบรรจุให้ เป็นการสนองงานและสร้างความมั่นคงในอนาคตของผู้ปฏิบัติงาน”

“การบริหารงานขาดการวางแผนงานที่ชัดเจนและคนที่รับผิดชอบโดยตรง และมีความชำนาญงานในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย การบริหารงานขาดการปฏิบัติงานที่จริงจัง ไม่ปะติดปะต่อ ขาดความต่อเนื่อง และทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดการตรวจสอบผลงานของทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจน”

“มหาวิทยาลัยควรวางแผนผังโครงสร้างของบุคลากรแต่ละฝ่ายให้เป็นรูปแบบชัดเจนมากขึ้น และกระจายให้แต่ละฝ่ายรับผิดชอบงานของฝ่ายนั้นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บริหารเงินงบประมาณแต่ละฝ่ายให้เกิดประโยชน์ และให้ใช้ปรับปรุงบริหารงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยไม่ให้ขาดตกบกพร่อง โดยให้แต่ละคนในหน่วยงานนั้นๆ มีส่วนช่วยเสนอแนะ หรือออกความคิดเห็นว่าต้องการอะไร มีข้อบกพร่องอะไรบ้าง จะได้ช่วยกันแก้ไข ปรับปรุงต่อไป”

๒) การใช้หลักความเสมอภาค (Equality) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติทุกคน ให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบของมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน จำนวน ๑๓ ความเห็น ดังตัวอย่างข้อเสนอแนะว่า

“ควรให้มีเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงานระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต ไม่มีการแบ่งแยกเพศ และแบ่งพรรคแบ่งพวก ร่วมใจกันทำงานด้วยความสามัคคี”

“มหาวิทยาลัยส่วนกลางควรให้ความเสมอภาคกับวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ห้องเรียน และส่วนงานระดับต่างๆ ควรมีตำแหน่งให้ส่วนงานอื่นๆ ที่ขาดบุคลากร เช่น วิทยาลัยสงฆ์ เป็นต้น”

“บุคลากรภายในหน่วยงานมีความสนิทสนมเป็นอย่างดี ร่วมมือช่วยเหลือทำงานกันทีมมีน้ำใจต่อกัน แต่ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย ยังไม่มีความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการแบ่งแยกเป็นฝักเป็นฝ่าย”

“ควรส่งเสริมให้มีความยุติธรรมกับทุกคน สนับสนุนผู้ที่มีความสามารถไม่มีอคติหรือแบ่งแยก ให้มีความเสมอภาคเน้นการสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีกำลังใจทำงานในห้องค์การอย่างเต็มที่ พัฒนาริยธรรมให้แก่บุคลากรควบคู่กันไปกับวิชาการความรู้ การประเมินของหัวหน้าควรให้เจ้าหน้าที่รับทราบด้วย เพื่อแก้ไขตนเองและเสนองานให้เป็นที่พอใจ”

“ผู้บริหารควรใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร นอกจากนั้นก็ยังต้องใช้ธรรมของนักปกครอง คือ ทศพิธราชธรรม เพื่อความเจริญของหน่วยงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีเพื่อความเป็นธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ เมื่อผู้บริหารปกครองโดยใช้หลักธรรมแล้ว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะทำให้ปัญหานั้นๆ ได้รับการแก้ไขด้วยความยุติธรรม เมื่อทุกคนได้รับความยุติธรรมแล้ว ความรู้สึกลัวที่โดนรังแกจากอีกฝ่ายหนึ่งก็จะหายไปของค์การ ทำให้บุคลากรเกิดความรักสามัคคีงานต่างๆ ก็จะเดินหน้าต่อไป ทำให้ของค์การนั้นๆ เกิดความรักสามัคคีงานต่างๆก็จะสามารถเดินต่อไปได้”

๓) การใช้หลักความมั่นคง (Security) สร้างความมั่นคงในชีวิตทั้งในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ แก่บุคลากร จำนวน ๖๘ ความเห็น ดังตัวอย่างข้อเสนอแนะว่า

“เนื่องจากในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมีทั้งพระภิกษุและคฤหัสถ์ จึงควรพิจารณาเรื่องสวัสดิการให้เหมาะสม เพียงพอ และสิทธิต่างๆ ก็ควรมี สำหรับคนที่มีครอบครัวดูแล ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานะเศรษฐกิจตกต่ำ เช่น สวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าครองชีพ ที่ยังไม่มีพอ”

“ควรจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้เพียงพอและเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ศูนย์กีฬา หรือนันทนาการ”

“บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องมีความมั่นใจว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องเป็นหลักประกันกับการทำงานใน มจร.”

“ควรมองเห็นความสำคัญของลูกจ้างชั่วคราว ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ รวมไปถึงค่าครองชีพที่ควรได้รับ มีความมั่นคงในสายงานอาชีพที่เขาทำ และอนาคตทางอาชีพการงาน”

“ควรปรับปรุงเรื่องขวัญกำลังใจ และสวัสดิการให้เหมาะสมระหว่างเจ้าหน้าที่ประจำกับลูกจ้างชั่วคราว”

“มหาวิทยาลัยควรมีแนวนโยบายให้บุคลากรสายปฏิบัติการสามารถเสนอเป็นผู้เชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ดำรงอยู่ เพื่อให้สอดคล้องกับสายวิชาการ เพื่อเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้พัฒนาของบุคลากร”

“มหาวิทยาลัยควรมีแนวนโยบายบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยในกำกับอื่นๆ เพื่อให้เกิดมาตรฐานเดียวกัน เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ระบบการเพิ่มพูนความรู้และสมรรถภาพการทำงาน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อัตราเงินเดือน – ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์อื่น หรือการได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์”

“ควรเพิ่มสัดส่วนตำแหน่งงานให้บุคลากรฝ่ายคฤหัสถ์ร่วมเป็นผู้บริหารหน่วยงานมากขึ้น เพื่อความหลากหลาย เช่น รองอธิบดีฯ รองหัวหน้าภาควิชา หรือผู้ช่วยอธิการบดี”

๔) ข้อเสนอแนะอื่นๆ จำนวน ๔๑ ความเห็น ดังตัวอย่างข้อเสนอแนะว่า

“ควรเน้นเรื่องการพัฒนาและการอบรมให้มากขึ้น เพราะพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น”

“ควรจัดอบรมหรือส่งบุคลากรมหาวิทยาลัยเข้าไปอบรมความรู้ ความสามารถในการแต่ละสถานที่ จัดส่งบุคลากรรับการอบรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพได้นำมาพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป จัดหลักสูตรปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีการอบรมพัฒนาทางจิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีต่อหน่วยงานและและสถาบันของตนให้เจริญก้าวหน้า และมีการสัมมนาเข้าค่ายแก่บุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างสัมพันธ์ สามัคคี รู้หน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกัน ลดความขัดแย้งในองค์กรให้น้อยลง”

“การพัฒนามหาวิทยาลัย ต้องแสวงหาโอกาสและความเป็นเอกภาพในการบริหารโดยไม่มีการผูกขาดอยู่กับบุคคลเป็นการเฉพาะ การบริหารจะต้องเปิดกว้าง และรับเอาระบบใหม่ๆ ทั้งนอกเข้ามาช่วย แต่ต้องไม่สูญเสียความเป็นอัตลักษณ์ของตนเองไป”

“ควรมีการประชุมเจ้าหน้าที่ประจำเดือนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รู้ถึงระเบียบต่างๆ ของมหาวิทยาลัยหน่วยงานจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาต่างๆ ของงานที่ทำอยู่ จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไข”

“ควรให้ผู้บริหารและคณาจารย์เจ้าหน้าที่ได้พบปะพูดคุยกันถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้นอย่างน้อยปีละครั้งเพื่อจุดจุดจ้อยจุดแจ้ง และควรศึกษาดูงานของมหาวิทยาลัยอื่นๆ นำมาปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่เรายังตามไม่ทันหรือยังไม่ได้รับการพัฒนา”