

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามที่ปรับประยุกต์จากแบบวัดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร (OCQ/ Organizational Commitment Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน ๕๑๕ ชุด สามารถจัดเก็บได้ จำนวน ๓๕๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑๓ โดยใช้สถิติในการวิจัย คือ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ t - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผล

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นบุคลากรในส่วนวิทยาเขต ร้อยละ ๔๑.๓๖ รองลงมาคือ ส่วนกลาง ร้อยละ ๒๓.๕๘ ห้องเรียนและหน่วยวิทยบริการ ร้อยละ ๒๒.๓๒ และวิทยาลัยสงฆ์ ร้อยละ ๑๒.๗๔ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่งานสนับสนุนการเรียนการสอน ร้อยละ ๕๐.๘๒ และงานการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ ๓๒.๕๓ เป็นเพศชาย ร้อยละ ๗๕.๖๖ และเพศหญิง ร้อยละ ๒๒.๓๒

ส่วนใหญ่บุคลากรมีช่วงอายุมากกว่า ๔๕ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๒๓.๘๖ รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๓๕ ปี ร้อยละ ๑๘.๐๓ ระหว่าง ๓๖ – ๔๐ ร้อยละ ๑๗.๕๑ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ ๔๒.๗๕ รองลงมาคือ ปริญญาตรี ร้อยละ ๓๕.๓๔ เป็นคฤหัสถ์ ร้อยละ ๖๓.๑๘ เป็นบรรพชิต ร้อยละ ๓๕.๘๔ มีสถานภาพโสด ร้อยละ ๕๘.๓๕ รองลงมาคือ สมรส ร้อยละ ๓๕.๐๖ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ระหว่าง ๑ – ๓ ปี ร้อยละ ๓๔.๕๕ รองลงมาคือ มากกว่า ๑๒ ปี ร้อยละ ๒๒.๓๒

ในด้านหน้าที่การงาน พบว่า เป็นบุคลากรอัตราจ้างสายปฏิบัติการ ร้อยละ ๓๒.๔๑ รองลงมาคือ บุคลากรประจำสายปฏิบัติการ ร้อยละ ๒๘.๖๕ บุคลากรประจำสายวิชาการ ร้อยละ

๒๖.๗๑ และบุคลากรอัตราจ้างสายวิชาการ ร้อยละ ๘.๕๕ มีตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าสาขา ร้อยละ ๑๗.๗๘ รองลงมาคือ รองผู้อำนวยการ ร้อยละ ๑.๕๑ ผู้อำนวยการ ร้อยละ ๓.๑๕ ผู้ช่วยอธิการบดี ร้อยละ ๑.๖๔ และรองอธิการบดี ร้อยละ ๐.๖๑ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง ๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๓๕.๕๖ ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๒๐.๐๕

ส่วนใหญ่บุคลากรตัดสินใจปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๖๒.๔๒ และต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ ๒๖.๑๐ เหตุผลการเปลี่ยนงานใหม่ มีเหตุผลว่า ต้องการความก้าวหน้า ร้อยละ ๑๓.๔๕ ต้องการประสบการณ์ใหม่ ร้อยละ ๗.๕๗ และต้องการทำงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถ ร้อยละ ๕.๓๐ ส่วนเหตุผลที่ทำงานต่อในมหาวิทยาลัย คือมีเหตุผลว่า รักและผูกพันในหน่วยงานแห่งนี้ ร้อยละ ๓๒.๕๓ ได้ทำงานตรงกับความรู้และความสามารถ ร้อยละ ๑๗.๗๘

จากผลการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๘๘ เรียงตามลำดับ คือ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๑๗ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๐๕ ความหวังใยในอนาคตขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๑.๘๘ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ และมีความเห็นในระดับน้อยที่สุด ๑ ด้าน คือ การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๑.๗๕

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๑ บุคลากรที่มีภูมิลำเนาทางการศึกษา และสังคมแตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย – ปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท – เอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ผู้ที่เป็นบรรพชิตมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่เป็นคฤหัสถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และผู้ที่เป็นโสด/หม้ายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่า กลุ่มผู้ที่มีอายุน้อยต่ำกว่า ๓๐ ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ที่เป็นบุคลากรต่างประเทศกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้ที่เป็นบุคลากรอัตราจ้างสายปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มผู้ที่เป็นบุคลากรอัตราจ้างสายวิชาการ และบุคลากรประจำสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าสาขา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการ – รองอธิการบดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๓ การเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ที่ตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากผลการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ กล่าวคือ ลักษณะงานที่ทำหาย และลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ ๐.๕๕๔ และ ๐.๕๑๕ ตามลำดับ และลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ ๐.๔๔๕, ๐.๔๒๔, ๐.๔๐๘ และ ๐.๓๕๖ ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานแต่ละตัวก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในทุกตัวแปร และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กล่าวคือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ ๐.๖๐๐ และทัศนคติของตนต่องาน ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพิงได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ ๐.๔๖๗ และ ๐.๓๕๒ ตามลำดับ และความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ ๐.๒๐๒ ตัวแปรทั้ง ๔ ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ๔ ตัว โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๓๘

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ๒ ตัว โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และทัศนคติของตนต่องาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ ๔๑.๕

ในด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีประเด็นตามหลักการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. การใช้หลักความสามารถ (Competence) ควรยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นสำคัญ พยายามหาทางคัดเลือกให้ได้ว่าผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

๒. การใช้หลักความเสมอภาค (Equality) ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติทุกคน ให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบของ มาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน

๓. การใช้หลักความมั่นคง (Security) ควรสร้างความมั่นคงในชีวิตทั้งในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ แก่บุคลากร

๕.๒ อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แตกต่างจากงานศึกษาของ สิริวัฒน์ ศรีเครือดง และคณะ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านในระดับสูง^๑ เช่นเดียวกับงานศึกษาขององค์กรหลาย หน่วยงาน เช่น อิศราภรณ์ รัตนคช พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก^๒ ทองอ่อน อุดรินทร์ พบว่า ระดับความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก^๓ และ วรณิ รัตนพันธ์ พบว่า ความผูกพันต่อ

^๑ สิริวัฒน์ ศรีเครือดง และคณะ, “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วารสารพุทธจักร, (สิงหาคม ๒๕๕๒): หน้า ๒๕ - ๓๐.

^๒ อิศราภรณ์ รัตนคช, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี”, รายงานวิจัย, (ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๕๑), หน้า ก.

^๓ ทองอ่อน อุดรินทร์, “ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม”, รายงานวิจัย, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๕), หน้า บทคัดย่อ.

องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก^๔ แต่มีงานศึกษาหลายฉบับที่แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เช่น ชูลีรัตน์ จันทรเชื้อ พบว่า ในภาพรวมแล้วระดับความผูกพันต่อโรงแรมของพนักงานในโรงแรมอยู่ระดับกลางและระดับสูง^๕ วิลาวรรณ สว่างศรี พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง^๖ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ พบว่า ปัจจัยทางบริหารที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง^๗ สมหวัง โอชารส พบว่า ในภาพรวม ข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง^๘ และ ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยรวมรวมอยู่ในระดับปานกลาง^๙

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรต่างๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แต่จากผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีปัญหาด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ควรได้รับการแก้ไขปัจจัยพื้นฐานอย่างเร่งด่วน จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ตำแหน่ง การเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานศึกษาจากหลายองค์กรที่พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

^๔ วรณี รัตนพันธ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า (๓).

^๕ ชูลีรัตน์ จันทรเชื้อ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม”, รายงานวิจัย, (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๕), หน้า บทคัดย่อ.

^๖ วิลาวรรณ สว่างศรี, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘), หน้า บทคัดย่อ.

^๗ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ, “การศึกษาแนวทางสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”, รายงานวิจัย, (เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๗), หน้า บทคัดย่อ.

^๘ สมหวัง โอชารส, “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ”, รายงานวิจัย, (นครปฐม: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ๒๕๕๐), หน้า ข.

^๙ ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข”, วารสารการพยาบาลและการศึกษา, (ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๕๒), หน้า ๒๘ – ๓๕.

องค์การเช่นเดียวกัน เช่น ปารีชาติ พงษ์ชัยศรี พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๐} และ สิริวัฒน์ ศรีเครือดง และคณะ พบว่า สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งบริหาร และหน่วยงานที่สังกัด กับระดับความผูกพันต่อองค์การ มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๑}

จากการวิจัยมีข้อสังเกตบางประการที่แตกต่างออกไป คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกลับมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีอายุมาก และผู้ที่ตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัย ผู้ที่เป็นโสด/หม้ายมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่ามีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง บรรพชิตมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคฤหัสถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นแล้ว จากผลการศึกษายังพบว่า บุคลากรอัตราจ้างสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรอัตราจ้างสายวิชาการ และบุคลากรประจำสายวิชาการ และผู้ที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในกลุ่มผู้ที่มีอายุมาก เป็นคฤหัสถ์ สมรสแล้ว มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง เป็นบุคลากรอัตราจ้างสายวิชาการ และบุคลากรประจำสายวิชาการ และที่สำคัญคือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่อในมหาวิทยาลัย เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการในเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และจากการศึกษาผลการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ๔ ตัว คือ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ ๓๘ ในงานศึกษาของ ปารีชาติ พงษ์ชัยศรี พบว่า

^{๑๐} ปารีชาติ พงษ์ชัยศรี, “ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค ๕”, วารสารเกษมบัณฑิต, (มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๕๓): หน้า ๘๖ - ๑๑๑.

^{๑๑} สิริวัฒน์ ศรีเครือดง และคณะ, “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, อ้างแล้ว.

ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุดและมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะองค์กร และประสบการณ์การทำงานตามลำดับ ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายความผูกพันต่อองค์กรประมาณร้อยละ ๔๑^๒ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน มีตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ๒ ตัว คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และทัศนคติของตนต่องาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งสามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๔๑.๕ เช่นเดียวกับงานศึกษาของ

สรุปผลจากการศึกษาได้ว่า มหาวิทยาลัยควรดำเนินการเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน คือ การสร้างงานที่ทำให้ทายความรู้ความสามารถของบุคลากร มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน เป็นงานที่มีอิสระมีความคิดสร้างสรรค์ เน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งการเสริมสร้างปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน คือ ยกย่องให้เกียรติบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในงานที่ทำ และเห็นความสำคัญของตนเอง ตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา

๑) ควรบริหารจัดการบุคลากรให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง รวมทั้งการให้อิสระในการทำงานที่สร้างสรรค์ และทำทายความสามารถของบุคลากร เป็นการดึงเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ และสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าของงาน ไม่ใช่การทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว

๒) ควรบริหารจัดการบุคลากรให้ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถด้วยความสุจริตยุติธรรม ไม่ใช่อคติ ๔ ในการให้ความคิดความชอบ หรือลงโทษ

๓) ควรเน้นการทำงานเป็นทีมให้โอกาสบุคลากรทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ควรปิดกั้นการทำงานเพียงผู้เดียว สร้างการปฏิสัมพันธ์ทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันและนอกหน่วยงาน และระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักทิส ๖

^๒ ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค ๕”, วารสารเกษมบัณฑิต, อ้างแล้ว.

๔) ควรยกย่องให้เกียรติบุคลากรทุกระดับชั้น ผู้บริหารใช้ปิยวาจาและความเมตตาเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตน และแสดงให้บุคลากรทุกระดับชั้นเห็นความสำคัญของหน้าที่การงานของตน

๕) ควรสร้างบรรยากาศการทำงานและทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักศรัทธาในสถาบัน เมื่อมีผู้มาคุกคามก็พร้อมปกป้องศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ ก็ควรบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รักของบุคลากรด้วยเช่นกัน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

๑) ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การกับสถาบันการศึกษาอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

๒) ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ