

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล การศึกษา รายได้จากเงินเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พัก ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเรียงลำดับตาม วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

#### สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยของใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พักอาศัย

2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

### วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 827 คน มาคำนวณหารกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 234 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยก่อนนำไปเก็บข้อมูลได้ผ่านการแนะนำปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ พร้อมกับการนำไปทดลองใช้ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

3. การเก็บข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 234 ฉบับ สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ รวบรวม และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) และ การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงที่สุด โดยเรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยม  
ขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์  
ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร  
ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ( $bata = 0.219$ ) โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์  
ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 24.10 ( $R^2 = 0.241$ )

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีความยุติธรรม  
และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม ควรมีการจัดสรรทุนสำหรับเรียน  
ต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของบ้านพักสำหรับ  
บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอต่อบุคลากร และมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้  
พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อสภาคณาจารย์ และข้าราชการ  
ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่  
ทำหน้าที่ด้วยความขยัน หมั่นเพียร มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย  
การส่งเสริมการทำงาน โดยการใส่ใจในการทำงานของลูกน้อง โดยไม่แบ่งชนชั้น ระหว่างสาย  
สอน กับสายสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเข้าใจในการทำงานของลูกน้องด้วยความ  
จริงใจ ซึ่งไม่ใช่หวังแต่ผลประโยชน์ของคนอย่างเดียว และผู้บังคับบัญชาก็ควรมีการระงับระ  
อารมณ์โกรธ และอารมณ์ไม่พอใจที่รุนแรงต่อการทำงานของลูกน้อง ไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือ  
กิริยาท่าทาง

## อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบประเด็นที่สำคัญควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ผ่องเกษตร (2543 : 101) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูและข้าราชการสามัญ ในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปร ด้านความอิสระในงาน และ ความก้าวหน้าในงานที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านความหลากหลายของงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึคว่าตนเองมีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองศักดิ์ เขียวขจี (2543 : 100) ได้ทำการศึกษาพนักงานในกลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท เอส.พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สูงสุด

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ( $\beta = 0.219$ ) โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 24.10 ( $R^2 = 0.241$ )

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พักอาศัย

2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่ามหาวิทยาลัยมีความเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรไม่เต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสียของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยยังขาดมาตรการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นรูปธรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้) เช่น ยังขาดมาตรการการสนับสนุนหรือส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ของพนักงานสายสนับสนุนที่ชัดเจน ได้รับนโยบายเพียงแค่ว่าพูด ซึ่งไม่มีประกาศให้เห็นได้ชัด ไม่มีการปรับเงินเดือนที่สูงขึ้นตามวุฒิการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุน อีกทั้งที่เห็นได้ชัดในเรื่องของผู้บังคับบัญชาในสายงานสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานด้วยน้ำเสียงที่ไม่ดี และสั่งการให้ปฏิบัติงานที่ลำบาก อาจเนื่องจากการสั่งการที่ขัดกับระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยหรือจากหน่วยงานภายนอกที่ควบคุมดูแลมหาวิทยาลัย เช่น กรมบัญชีกลาง สำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ฯลฯ และอนาคตข้างหน้าคิดว่าคงได้รับอะไรมากขึ้นหากยังอยู่กับองค์กรแห่งนี้ สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาานาน รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างตั้งใจ เป็นต้น เหล่านี้เป็นที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับแนวคิด

ของ Steers and Porter (1991 : 441 -451) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของ บทบาทที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) การออกแบบองค์กร โครงสร้างที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) ลักษณะและคุณภาพของ ประสิทธิภาพในงานที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร บุคลากรรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของบุคลากร ความรู้สึก ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ความคาดหวังของบุคลากรสอดคล้องกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Cherrington (1994 : 276) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา เณรภูมิ (2554 : 80) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ามหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดการศึกษาเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร แต่อาจเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ ของบุคลากรไม่เต็มที่เท่าใดนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรประเภทอัตราจ้าง ค่าเฉลี่ยที่พบ ความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับ ค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือน อยู่ที่ 3.61 พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงาน ราชการ อยู่ที่ 3.63 และพนักงานจ้างตามสัญญา (อัตราจ้าง) อยู่ที่ 3.54 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะวามหาวิทยาลัยยังขาดมาตรการการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงานอย่างเป็นรูปธรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะพนักงานตามสัญญาจ้าง เช่น ขังขาด มาตรการการสนับสนุนหรือส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มาตรการที่เปิด โอกาส พนักงานอัตราจ้างสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสะท้อนออกมาให้เห็นจากประเด็น ข้อคำถามที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ เช่น การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้เป็นความคิดที่ ถูกต้องอย่างยิ่งในชีวิต สนใจเกี่ยวกับอนาคตของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง บ่อยครั้งฉันรู้สึก ภูมิใจที่ได้ยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อลูกจ้าง คิดว่าคงจะได้ไ้ไรมากขึ้นหากยัง

อยู่กับองค์กรแห่งนี้ สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาาน รู้สึกมีความสุขเมื่อฉันท  
ทำงานอย่างตั้งใจ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้พบข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาตัวเอง หรือ  
พัฒนามหาวิทยาลัย ตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ สำหรับตัวฉันทแล้ว  
มหาวิทยาลัย นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย และความผูกพันต่อองค์กร ต่ำที่สุด คือ  
การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัย นี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต ฉันทนั้นควรดำเนินการ  
ดังต่อไปนี้

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ฉันทนี้  
มหาวิทยาลัยควรดำเนินการต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม

#### 3.1 ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3.1.1 มีหลักเกณฑ์ และวิธีการในการในการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายใน  
มหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

3.1.2 มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามตำแหน่ง อายุงานให้  
ชัดเจน

3.1.3 มีกรอบอัตรการขอทุนการศึกษาต่อที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็พนักงานสาย  
วิชาการ หรือพนักงานสายสนับสนุนตามแผนพัฒนาบุคลากร 5 ปีให้ชัดเจน

3.1.4 เพิ่มปริมาณห้องพักเพิ่มสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

3.1.5 ให้มีการเปิด โอกาสแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ได้แสดงความ  
คิดเห็นต่อสภากาจารย์ และข้าราชการเท่าเทียมกันทุกสายงาน

### 3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

3.2.1 มีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้วยความขยัน หมั่นเพียร เช่น เงินรางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ ประกาศรายชื่อผู้ปฏิบัติงานดีทุกสายงาน

3.2.2 มีการใส่ใจในการปฏิบัติการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่แบ่งชนชั้น ระหว่างสายสอน กับสายสนับสนุน

3.2.3 ผู้บังคับบัญชาใส่ใจและเข้าใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ

3.2.4 ผู้บังคับบัญชามีการระงับระอรรณณ์ ต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือกิริยาท่าทาง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการดำเนินการวิจัยวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ควรมีการดำเนินการวิจัยรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพและมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการศึกษาที่สามารถหาแนวทางในการปฏิบัติของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพขึ้นและมีความสุขต่อการปฏิบัติงานต่อไป