

ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY LECTURERS

ปฐมชนก ศิริพัชระ¹ รองศาสตราจารย์ดร.ดำรงศักดิ์ จันทโททัย² ดร.ศศิชา สืบแสง³ และ อ.ดร.พัต ลวางกูร⁴
Pathomchanok Siripatchara¹, Assoc.Prof.Damrongsak Chanthothai², Dr.Sasicha Suebsang³ and
Dr.Pad Lavankura⁴

นักศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹
อาจารย์ประจำสาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง²
อาจารย์ที่ปรึกษาพิเศษประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง³
อาจารย์ประจำสาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง⁴
pathomchanok@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ (2) ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยจำนวน 7 แห่ง อาจารย์ 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์ถดถอยพหุ และการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เป็นอิสระต่อกัน แต่ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรอื่นจึงตัดตัวแปรนี้ออกไป
2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุพบว่า ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ
3. การวิเคราะห์เส้นทางพบว่า ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้มีผลกระทบทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและ ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านบรรยากาศองค์การ

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน

ABSTRACT

In this dissertation, the researcher investigates (1) the organizational commitment of lecturers. The researcher also examines (2) factors determining the organizational commitment of the lecturers under study.

The sample population consisted of 371 lecturers at the following universities. Of the copies of the questionnaire used as an instrument of research to collect data, 371 copies were returned.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage and standard deviation. Multicollinearity analysis, factor analysis multiple regression analysis, and path analysis were also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. In applying multicollinearity analysis, the researcher found that the independent variables of job satisfaction, organizational climate and learning organization were mutually correlated. However, inasmuch as the variables of leadership and trust were found to show multicollinearity with other variables, they were eliminated.

2. In conducting multiple regression analysis, the researcher found that the variables of job satisfaction, organizational climate and learning organization were positively correlated with the variable of organizational commitment. Job satisfaction was also positively correlated with organizational climate.

3. In applying path analysis, the researcher found that job satisfaction, organizational climate, and learning organization directly affected organizational commitment. Furthermore, job satisfaction indirectly affected organizational commitment via organizational climate.

Keyword organizational commitment, organizational climate, job satisfaction

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสำคัญกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองของทุกๆ ประเทศ อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่สำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) กล่าวว่าการผลิตอาจารย์สักคนจำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากและใช้ระยะเวลานาน และปัญหาของมหาวิทยาลัยคือ อาจารย์มักลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นที่ทำให้คุณภาพดีขึ้น ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นเพราะมหาวิทยาลัยขาดกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่จูงใจอาจารย์ และปัญหาการทำงานในระบบราชการของมหาวิทยาลัย และนโยบายของรัฐที่ไม่สามารถบรรจุอาจารย์เป็นข้าราชการพลเรือน ทำให้อาจารย์ขาดสวัสดิการแบบข้าราชการพลเรือนและอาจารย์มีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น สาเหตุดังกล่าวนำไปสู่ ปัญหาการลาออกของอาจารย์

มหาวิทยาลัยจึงถือเป็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง ผู้วิจัยจึงสนใจการดำรงรักษาอาจารย์มหาวิทยาลัย และส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อได้ทราบถึงองค์ความรู้เองความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อได้ทราบถึงความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
3. เพื่อได้ความรู้ของการดำรงรักษาบุคลากรและการสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน และจริยธรรมด้วยแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาประชากรที่เป็นอาจารย์ทำหน้าที่สอนหรือบรรยายหรือวิจัยหรือบริการวิชาการแก่สังคมในระดับอุดมศึกษาในลักษณะปฏิบัติงานแบบเต็มเวลาในมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2555 เป็นต้นไปถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2556 โดยกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ในการวิจัย ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างจากประชากรของมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยเนื้อหาในการวิจัยศึกษา องค์ความรู้ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความไว้วางใจ และองค์การแห่งการเรียนรู้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยดังนี้ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการทบทวนวรรณกรรมแล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ที่มีผลมาจากปัจจัยต่อไปนี้ (1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) (2) ภาวะผู้นำ (Leadership) (3) บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) (4) ความไว้วางใจ (Trust) และ (5) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการดำรงรักษาอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยของเอกชน ทั่วประเทศไทย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายคัดเลือกมหาวิทยาลัยได้ 13 แห่งและได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล 7 แห่งได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีอาจารย์มหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 7,220 คน

จากนั้นผู้วิจัยนำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่กำหนดว่าจำนวนประชากร 7,500 คน ต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 365 คน ผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามให้อาจารย์จำนวน 1,600 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและใช้ได้จำนวน 371 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed of Fixed Questions) และแบบปลายเปิด (Opened Questions) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้คำถามของนักทฤษฎี โดยแบบสอบถามการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ข้อมูลทั่วไป ด้วยข้อความแบบเลือกตอบ ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความไว้วางใจ ด้วยข้อความแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 7 ระดับ คำถามปลายเปิดถามว่า ท่านรู้สึกอย่างไรต่อการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ข้อคำถามแต่ละข้อมีการตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงของโครงสร้างเนื้อหาโดยวิเคราะห์ค่าปัจจัย (factor analysis) และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค Alpha's Cronbach Coefficient ที่ 0.5 ขึ้นไป ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.97

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุमान ได้แก่ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ วิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และแปลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสรุปคำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นประเด็นแต่ละข้อ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 52 และอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-39 คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 อาจารย์ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสคือ สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 55.8 อาจารย์ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นร้อยละ 83.3 และอาจารย์ส่วนใหญ่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 72.2 และอาจารย์ส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 56.4 และอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ดำรงตำแหน่งบริหารคิดเป็นร้อยละ 52.6 และอาจารย์ส่วนใหญ่มีรายได้ในปัจจุบันน้อยกว่า 30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 65.8 และอาจารย์ส่วนใหญ่เคยเป็นศิษย์เก่าในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 24.3

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (multicollinearity)

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	องค์การแห่งการเรียนรู้	ภาวะผู้นำ	บรรยากาศ องค์การ	ความพึงพอใจใน งาน	ความ ไว้วางใจ
องค์การแห่งการเรียนรู้	1	0.80*	0.34	0.62	0.80*
ภาวะผู้นำ		1	0.40	0.70	0.92
บรรยากาศองค์การ			1	0.62	0.44
ความพึงพอใจในงาน				1	0.71
ความไว้วางใจ					1

Correlation is Sig. = 0.01 (2-tailed) * ค่า multicollinearity สูงกว่า 0.75

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นเงื่อนไขของการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) โดยตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.75 จาก สรุปได้ว่า มีตัวแปร 3 ตัวที่มีค่าสหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.75 ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่ำกว่า 0.75 ค่า ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่า 0.75 จึงไม่เลือกมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติถดถอยพหุ ที่มีผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเพื่อมิให้ความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวอาจส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่คำนวณได้เกิดความคลาดเคลื่อนได้บ้าง

การวิเคราะห์ถดถอยพหุตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 2 แสดงตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients β		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig. t
ค่าคงที่	- 0.35	.20		-1.79	0.07
ความพึงพอใจในงาน (Jsjobop)	0.77	0.06	0.63	13.23	0.00*
บรรยากาศองค์การแบบจริยธรรม(Envi)	0.16	0.04	0.16	4.41	0.00*
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.10	0.03	0.13	3.31	0.00*

$R = 0.84$, $R^2 = 0.70$, $R^2_{adj} = 0.70$, $SEE = 0.56$, $F = 283.58$, Sig. $F = 0.00^*$

หมายเหตุ : 1. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิจัยตัวแปรอิสระมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงาน (Jsjobop) บรรยากาศองค์การ (Envi) องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.01 ยกเว้นค่าคงที่ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแก้แล้ว (R^2_{adj}) มีค่าเท่ากับ 0.70 หรือร้อยละ 70 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนแล้วพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแรกที่จะเข้าสู่สมการ หมายความว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสูงถึง 0.63 หรือร้อยละ 63 ตัวแปรที่สองคือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.16 หรือร้อยละ 16 ต่อมาตัวแปรตัวที่สามคือ องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.13 หรือร้อยละ 13 และสมการนี้มีค่า Standard Error เท่ากับ 0.56 หมายความว่า ค่าความคาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างตัวแปรอิสระได้แก่ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีผลต่อตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์การและสามารถสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = -0.35 + 0.63JSjobop + 0.16Envi + 0.13LO... (1)$$

การวิเคราะห์ถดถอยพหุตัวแปรอิสระที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 3 แสดงตัวแปรอิสระที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig. t
	β	Std. Error	(Beta)			
ค่าคงที่	1.12	0.27				0.00
ความพึงพอใจในงาน (JSjobop)	0.90	0.07	0.73	13.16		0.00

$R = 0.63$, $R^2 = 0.40$, $R^2_{adj} = 0.40$, $SEE = 0.80$, $F = 233.02$, $Sig. \text{ of } F = 0.00$

หมายเหตุ : 1. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีค่า $\beta = 0.73$ มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การร้อยละ 73 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ และค่าคงที่ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแก้แล้ว (R^2_{adj}) มีค่าเท่ากับ 0.40 หรือร้อยละ 40 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่า Standard Error (SEE) เท่ากับ 0.80 หมายความว่า ค่าความคาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และแสดงถึงการเกาะกลุ่มของข้อมูลที่มีความถดถอยระดับสูง

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างตัวแปรอิสระได้แก่ ความพึงพอใจในงานมีผลต่อตัวแปรตามบรรยากาศองค์การ และสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.124 + 0.73 JSjobop... (2)$$

การวิเคราะห์เส้นทาง

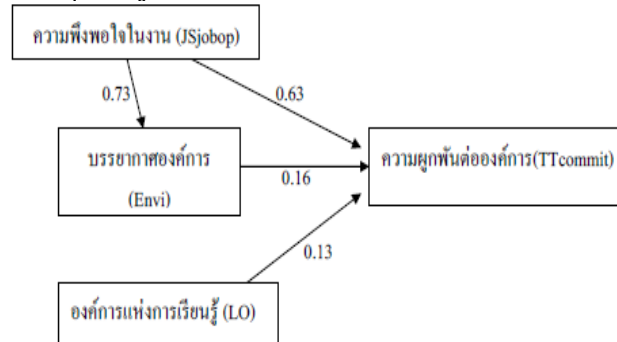
ปัจจัยความพึงพอใจ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การสามารถเขียนเป็นสมการความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y = -0.35 + 0.63Jsjobop + 0.16Envi + 0.13LO \text{ ----- (1)}$$

ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การ สามารถเขียนเป็นสมการที่ 2 ได้ดังนี้

$$Y = 1.124 + 0.73 Jsjobop \text{ ----- (2)}$$

จากสมการสามารถสรุปเป็นรูปแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปร

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความผูกพันทางจิตใจมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.28 อยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือความผูกพันแบบต่อเนื่องโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.16 อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย และอาจารย์มีความผูกพันตามบรรทัดฐานน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

ผลการวิจัยยืนยันตามคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ตรงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคคลทั่วไป และมีคำตอบจากคำถามปลายเปิด เป็นสิ่งที่ยืนยันว่าความหมายของนักวิชาที่กล่าวมามีความหมายตรงกับงานวิจัยเรื่องนี้คือ คำตอบของความรู้สึกที่มีต่อมหาวิทยาลัย ที่อาจารย์ได้กล่าวว่า อาจารย์มีความรู้สึกรัก ภูมิใจ มีความสุขที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัย ส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะพยายาม พยายาม อุทิศตน ด้วยความเต็มใจ ดีใจที่ได้ทำงาน ดังนั้นผลการวิจัยของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยนี้สรุปได้ว่า คือความผูกพันทางจิตใจและสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์การของ Porter, Crampton, and Smith (1976), Mowday, Steer, and Porter (1979), O'Reilly (1989), Northcraft and Neale (1990), Herscovitch and Meyer (2002)

ความผูกพันทางจิตใจแบ่งออกเป็นหลายด้าน ได้แก่ (1) อัตลักษณ์ (2) ความจงรักภักดี (3) ความเป็นสมาชิก (4) ความเหมือน (5) ความเป็นส่วนหนึ่ง จากผลการวิจัยนี้พบว่า อาจารย์มีความจงรักภักดีต่อองค์การมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.7 และยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานคิดเป็นร้อยละ 55 และสนับสนุนผลการวิจัยด้วยคำตอบจากคำถามปลายเปิดว่า “อาจารย์รักและภูมิใจ มีความสุขในการทำงาน และต้องการให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้า และดีใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเพื่อพัฒนานักศึกษา สังคม และประเทศชาติ” คำตอบเหล่านี้เป็นความรู้สึกที่มีต่อการทำงานเป็นค่านิยมเชิงบวกที่มหาวิทยาลัยคาดหวังให้เกิดขึ้นกับอาจารย์ และสอดคล้องกับความผูกพันทางจิตใจในด้านอัตลักษณ์ที่หมายถึงอาจารย์มีค่านิยมและ

เป้าหมายเดียวกับของมหาวิทยาลัย ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับแนวความคิดของ Allen and Meyer (1990), Solinger, Van Olffen, and Roe (2007) Jaros (2007) Eagly and Chaiken (1993)

ผลการวิจัยนี้พบว่า อาจารย์มีความผูกพันต่อองค์การที่รองลงมาคือ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง ตามความหมายของความผูกพันแบบต่อเนื่องคือ ความผูกพันที่มีการเชื่อมโยงระหว่าง ความตั้งใจทำงานและความพึงพอใจในด้านรายได้และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และอธิบายได้ว่า อาจารย์ต้องทำงานอย่างเต็มที่ทุ่มเทเพื่อมหาวิทยาลัยเพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้วยผลการวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับ แนวความคิดของ Becker (1960, pp. 32-42) ที่อธิบายเรื่อง Side-bet theory ไว้ว่า ความผูกพันแบบต่อเนื่องมีลักษณะการแลกเปลี่ยนอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับความคิดของ O'Reilly (1989, pp. 492-499) ที่เรียกว่าความผูกพันแบบยอมทำตามเป็นพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือเรียกว่า ผลประโยชน์ต่างตอบแทน (Reciprocity) ประกอบกับผลการวิจัยนี้ พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ค่อนข้างเห็นด้วยและด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.46 อยู่ในระดับเห็นด้วย และนำมาวิเคราะห์ร่วมกับความผูกพันทางจิตใจ และสนับสนุนผลการวิจัยด้วยคำตอบของคำถามปลายเปิดที่กล่าวว่า “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์รายได้ ที่จำเป็นต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เพราะภาระทางครอบครัว และมีค่าใช้จ่ายมากไม่เพียงพอ” จากคำตอบของคำถามปลายเปิดที่สนับสนุนว่า “ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการทำงานไม่น้อยกว่าความผูกพันต่อองค์การ”

ผลการวิจัยนี้สนับสนุนว่า ความผูกพันแบบต่อเนื่องของอาจารย์ที่เกิดจากการคิดคำนวณเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ (calculative commitment) ตรงกับแนวความคิดของ Wasti (2005) Solinger (2007) และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่น ผลงานวิจัยของ Lok, Peter; Crawford, John (2004, pp. 321-338) Lumley, Coetzee, Nawab and Bhatti (2011)

ผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันตามบรรทัดฐานของอาจารย์ที่งานวิจัยนี้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ถือว่าน้อยความผูกพันแบบอื่น ถึงแม้ว่าผลการวิจัยของ Meyer and Parfyonova (2010, p.284-294) เสนอว่าการผูกมัดบุคคลด้วยจริยธรรมดีกว่าการผูกพันแบบติดหนี้เพราะทำให้ขวัญและกำลังใจลดลง แต่ผลการวิจัยนี้พบว่าอาจารย์บางส่วนมีความผูกพันต่อองค์การแบบติดหนี้บุญคุณ ถึงแม้ว่า งานวิจัยของ Meyer and Parfyonova (2010) จะกล่าวว่าเป็นความผูกพันแบบติดหนี้เป็นทัศนคติเชิงลบไม่ควรนำมาเป็นเงื่อนไขของความผูกพันต่อองค์การก็ตาม แต่อาจารย์บางคนยังมีความรู้สึกสำนึกถึงบุญคุณของมหาวิทยาลัยที่ได้ให้โอกาสทำงานเพื่อมหาวิทยาลัย สังคมประเทศชาติ และยังให้โอกาสอาจารย์ได้ประกอบอาชีพที่ดี และทำให้อาจารย์ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้การพัฒนาศูนย์บริการมนุษยของมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสอาจารย์พัฒนาความรู้ความสามารถ และทำให้อาจารย์ได้รับการยอมรับคุณค่าในตนเอง คำตอบจากคำถามปลายเปิด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Meyer and Maltin (2010, pp. 1-6) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การและความอยู่ดีกินดี (well-being) ของพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นความผูกพันต่อองค์การในปัจจุบัน ที่ได้รับผลมาจากความสุข ความอยู่ดีกินดี และการได้รับการตอบสนอง (need satisfaction) ดังนั้นความผูกพันตามบรรทัดฐานของงานวิจัยนี้ เป็นผลมาจากการได้รับโอกาสที่ดีของอาจารย์ และได้ผลกระทบมาจากความผูกพันแบบต่อเนื่อง

ความผูกพันตามบรรทัดฐานด้วยความรู้สึกสำนึกบุญคุณนี้จึงเป็นสิ่งที่ดีสำหรับอาจารย์ แต่ผู้วิจัยมีความคิดว่าความผูกพันตามบรรทัดฐานของอาจารย์เกี่ยวกับการสำนึกบุญคุณเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน เช่นเดียวกับ

ความผูกพันแบบต่อเนื่อง คืออาจารย์คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม และไม่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ผูกมัดให้อาจารย์คงอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ นอกจากอาจารย์คงอยู่เพราะต้องการพัฒนานักศึกษาที่ด้อยโอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ถือว่าเป็นค่านิยมถึงคุณงามความดีที่ต้องการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม ช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมที่ด้อยโอกาส ตรงกับแนวความคิดของ Jaros (2007) กล่าวถึงความเสียสละสูง (High-sacrifices) ที่บุคคลต้องการทำงานเพื่อคนอื่นโดยปราศจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ หรือวิเคราะห์เหตุผลของอาจารย์อีกเหตุผลหนึ่งคือรู้สึกถึงบุญคุณของมหาวิทยาลัย ที่อาจารย์ได้รับโอกาสต่าง ๆ นั้น หากวิเคราะห์ด้วยแนวความคิดของ Jaros ที่กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับอาจารย์ ที่มหาวิทยาลัยลงทุนพัฒนาอาจารย์เพราะต้องการให้อาจารย์มีศักยภาพที่จะทำงานให้มหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

ส่วนอาจารย์ก็พึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และโอกาสในด้านอื่นๆ จึงถือว่าเป็นประโยชน์ต่างตอบแทน เป็นความผูกพันต่อองค์การที่ อาจารย์ถูกบังคับเนื่องจาก “การบังคับ” จะอยู่ในส่วนของความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ Allen and Meyer ได้กล่าวไว้เป็นแนวคิดพื้นฐานด้านความผูกพันที่นักวิชาการอย่าง Jaros และ Solinger ไว้ข้างต้นแล้ว

สรุปได้ว่า จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อทางจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันแบบต่อเนื่อง และสุดท้ายคือความผูกพันตามบรรทัดฐาน ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าความพึงพอใจในงานมี 7 ด้าน ผลการวิจัยนี้พบว่าความพึงพอใจในงานเรียงจากที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.46 ด้านการยอมรับความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.40 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.25 ด้านทีมงาน เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13 ด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.10 ด้านหัวหน้าและผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 63 และความพึงพอใจในงานมีผลต่อบรรยากาศองค์การร้อยละ 73

ปัจจัยรองลงมาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ บรรยากาศองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.28 ปัจจัยสุดท้ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ องค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.09 และบรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การร้อยละ 16 และองค์การแห่งการเรียนรู้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การร้อยละ 13

ผู้วิจัยนำแนวความคิดเรื่องความพึงพอใจในงานมาจากแนวความคิดของลักษณะงานของ Hackman & Oldman (1975, pp. 159-170) และแนวความคิดของเหตุการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจของ Locke (1973, pp. 1312-1313) และแนวคิดของความพึงพอใจในงานของ Paul E. Spector (2008, p. 223) และแนวความคิดของทัศนคติที่มีต่องานของ Locke (1973, p. 1302) มีพื้นฐานแนวความคิดมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลของปัจจัยอันดับแรกคือความพึงพอใจในงานของอาจารย์ได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเท่ากับร้อยละ 63 คำตอบจากคำถามปลายเปิดที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้คือ อาจารย์มีความรู้สึกต่อการทำงานว่า “รู้สึกดี โเค่ ดีที่สุด เหมาะสม” แสดงให้เห็นว่า อาจารย์รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับปรัชญาหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ มหาวิทยาลัยเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job) มีผลงานวิจัยที่สนับสนุนว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่ Allen and Meyer (1990); Kuldeep Kumar and ArtiBakhshi (2010); Kennedy (2012); Chien-Liang (2006) และยังสนับสนุนเพิ่มเติมอีกว่า ความพึงพอใจทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การโดยเฉพาะทางจิตใจและทางบรรทัดฐาน

ผลการวิจัยนี้ อาจารย์มีความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การที่เป็นการรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว จึงเป็นไปตามสมมติฐานและทางทฤษฎี มีงานวิจัยที่ผ่านมาได้แก่ Tanner (2007) Farris (2012) มีผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยนี้ได้พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อบรรยากาศองค์การ แต่มีปัจจัยความไว้วางใจที่แตกต่างออกไป ส่วนผลการวิจัยของ Iqbal (200) พบว่าบรรยากาศองค์การมีผลกระทบเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์การและมีข้อเสนอว่าองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นด้วยการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในองค์การ เมื่อไม่มีความขัดแย้งภายในองค์การแล้ว จะส่งผลให้บรรยากาศองค์การดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้น และเป็นตามผลงานวิจัยของ Iqbal (2005) ที่มีพื้นฐานของสมมติฐานของ Oliver and Brief (1977) Fisher and Gitelson (1983) Hartenian et al., (1994) Zahar (1985) ; King and Sethi (1997)

นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคิดเป็นร้อยละ 16 และทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft (1966) เพราะงานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การแบบคุณธรรม (morale) ที่สอดคล้องกับผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978, p. 80) Howell & Avolio (1993, p.45) Zhu, Avolio, Riggio, and Sosik (2011, p. 808) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงมีผลต่อบรรยากาศองค์การ แต่ผลงานวิจัยนี้พบว่าภาวะผู้นำไม่มีผลต่อบรรยากาศองค์การจึงขัดแย้งกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ภาวะผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงยังให้ความสำคัญกับการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลแล้ว ผู้นำต้องเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม คุณธรรม จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแบบเปิด ที่ถือเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุดเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยนี้พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องต่องานวิจัยอื่นๆ ได้แก่ Douglas (2010) Noordin, Omar, Sehan, and Idrus (2010) DeCruz, George (1997) และขยายผลการวิจัยต่อได้ว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันแบบต่อเนื่องตามผลการวิจัยของ Iqbal (2008) โดยบรรยากาศจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและการมอบอำนาจที่เหมาะสม และความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยนี้พบว่าปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคิดเป็นร้อยละ 13 ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ตามที่วรรณกรรมได้กล่าวถึง สังคมแห่งการเรียนรู้ของ Donald Schon มีลักษณะคล้ายกับลักษณะของมหาวิทยาลัยที่ต้องการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ เริ่มจากบุคคล ไปสู่สังคมที่ส่งผลต่อแนวความคิดที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยลักษณะของมหาวิทยาลัยที่ต้องการการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการคิดร่วมกันโดยมืออาชีพ (professionals) และ

สามารถเพิ่มคุณค่าให้แก่งานอย่างสมดุล (ecological appreciation) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Christy Beth Treacy (2010) และผลงานวิจัยนี้สะท้อนถึงเจตนารมณ์ของการพัฒนามหาวิทยาลัยไทยตามแนวความคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Peter Drucker ถึงแม้คำถามปลายเปิดไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นได้แก่ Khalil M. Dirani (2007) Khalis M. Dirani (2007) แต่สิ่งที่แตกต่างระหว่างผลการวิจัยนี้กับผลการวิจัยอื่นคือ องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีส่วนต่อความพึงพอใจในงานด้วย และความพึงพอใจในงานสามารถทำนายวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ได้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เชิงทฤษฎี

ข้อค้นพบที่ 1 ตัวแปรภาวะผู้นำไม่ควรนำมาใช้ร่วมกันกับตัวแปรความไว้วางใจเพราะตัวแปรความไว้วางใจเพราะทฤษฎีความไว้วางใจจัดเป็นหนึ่งในทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีรายละเอียดที่ใกล้เคียงกันจึงจำเป็นต้องเลือกตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมาใช้ในการวิจัย

ข้อค้นพบที่ 2 ตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวแปรที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยสามารถนำมาอธิบายลักษณะของสังคมได้เป็นอย่างดี

ข้อค้นพบที่ 3 ตัวแปรบรรยากาศองค์การที่นิยมใช้คือบรรยากาศแบบปิดและแบบเปิด ในความเป็นจริงแล้ว เราสามารถวิเคราะห์ได้ลึกซึ้งมากขึ้นกว่า โดยวิเคราะห์ถึงบรรยากาศองค์การหลายรูปแบบ เพื่อให้สามารถอธิบายองค์การได้ละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ข้อค้นพบที่ 4 ตัวแปรความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่อองค์การ เพราะตัวแปรทุกตัวเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานทั้งสิ้นและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

ข้อค้นพบที่ 5 ตัวแปรภาวะผู้นำ มีหลายรูปแบบสามารถนำมาใช้วิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องและลึกซึ้งมากกว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบเน้นการประสานความร่วมมือ และสิ่งที่ค้นพบคือ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ขาดภาวะผู้นำ และมีการเปลี่ยนแปลงเทียม

เชิงนโยบาย

ข้อค้นพบที่ 1 รัฐควรมีนโยบายปฏิรูประบบราชการในมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ที่กำหนดรายละเอียดให้แตกต่างจากหน่วยงานราชการทั่วไป โดยเน้นบรรยากาศเชิงจริยธรรม และแบบเปิดอย่างแท้จริง

ข้อค้นพบที่ 2 รัฐควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพราะรัฐไม่มีนโยบายดูแลอาจารย์มหาวิทยาลัย เมื่อเปรียบเทียบกับคุณวุฒิ ค่าตอบแทน มาตรฐานการครองชีพ ระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยกับครูระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา และเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการในหน่วยงานราชการอื่นๆ ดังนั้นการเพิ่มความพึงพอใจตัวอื่นๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและจะส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง และความผูกพันตามบรรทัดฐานอย่างแท้จริง

ข้อค้นพบที่ 3 รัฐควรมีนโยบายพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้เชี่ยวชาญในศาสตร์เฉพาะของตนเอง และจำเป็นอย่างยิ่งที่ให้อาจารย์มหาวิทยาลัย

อบรมหลักสูตรการสอน เพื่อฝึกทักษะการสอน จิตวิทยาการให้คำปรึกษา การสื่อสารกับนักศึกษา การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การสร้างความผูกพันต่อองค์การจำเป็นต้องปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งอาจารย์และผู้บริหารสถาบันควรคัดเลือกคนอย่างละเอียดรอบคอบ ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง สามารถปฏิบัติงานได้จริง และปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นผลงานเพื่อให้ได้คนเก่งคนดี ที่กระตือรือร้นทำงาน ขจัดปัญหาระบบอุปถัมภ์ที่ทำให้อาจารย์ไม่ไว้วางใจต่อผู้บริหารและมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างบรรยากาศการองค์การเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ

มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถรองรับการทำงานของอาจารย์ได้อย่างทันสมัย ให้อาจารย์ได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีระบบการจูงใจด้วยค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับค่าครองชีพ และค่าตอบแทนของอาจารย์ควรเท่าเทียมกับบุคลากรที่ทำงานในองค์การแบบอื่น

มหาวิทยาลัยต้องสร้างการสื่อสารสองทางและความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้อาจารย์สามารถประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดความขัดแย้งและความมือกันพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเต็มศักยภาพ

จากผลการวิจัยพบว่า มิติของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทำให้มองเห็นการเชื่อมโยงของปัจจัยในมิติต่าง ๆ ก่อนที่ผู้ที่สนใจจะศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ให้มีการทำวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แท้จริงขององค์การ และทำให้ประเด็นที่จะศึกษามีความแตกต่างกันไปตามละองค์การ

นอกจากนี้ หากนักวิจัยท่านอื่นที่สนใจศึกษาปัญหาการหมุนเวียนลาออก ผู้วิจัยขอแนะนำให้การศึกษาครั้งต่อไปเป็นเรื่องความตั้งใจลาออก (intention to leave) ที่มีปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การหลากหลายและตรงประเด็น ชัดเจนและแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การเพียงเล็กน้อย จะทำให้งานวิจัยสามารถนำไปแก้ไขปัญหาการลาออกได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

หากมีการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยที่น่าสนใจคือ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างนวัตกรรมขององค์การ เพราะจะสามารถพัฒนาองค์การ พร้อมกับสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การในปัจจุบันซึ่งจะรวมไปถึงครอบคลุมถึงปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้วย

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. (2556). การศึกษาต่อต่างประเทศ. ค้นเมื่อ 25 มกราคม

2556, จาก

http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=3250&Itemid=345

- Becker, G. S. (1960). **An economic analysis of fertility**. In **Demographic and economic change in developed countries**. A Conference of the Universities-National Bureau Committee for Economic Research. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Chien-Liang, L. (2006). **The effects of transformational leadership on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan's information technology industry**. Unpublished doctoral dissertation, Nova Southeastern University, Orlando, FL.
- Douglas, S. M. (2010). **Organization climate and teacher commitment**. Unpublished doctoral dissertation, The University of Alabama, Tuscaloosa, AL.
- DeCruz, George. (1997). **Organizational climate and organizational commitment: A case in a cement factory**. Unpublished master's thesis, University Utara, Malaysia, Kedah.
- Dirani, K. M. (2007). **The relationship among learning organization culture, job satisfaction, and organizational commitment in the Lebanese banking sector and the effect of social patterns as moderator variables**. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, Urbana, IL.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). **The psychology of attitudes**. Fort Worth, TX: Harcourt.
- Farris, J. R. (2012). **Quantitative investigation of the relationships between affective, continuance, and normative constructs**. Minneapolis, MN: Capella University Press.
- Fisher, C.D., Gitelson, R.(1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. **Journal of Applied Psychology**, Vol 68 (2), May 1983, 320-333.
- Hackman, J.R., & Oldman, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, 60, 159-170.
- Halpin, A. W. (1966). **The organizational theory and research in administration**. New York: Macmillan.
- Herscovitch and Meyer. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three - component model. **Journal of Applied Psychology**, Vol 87(3), Jun 2002, 474-487.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). The ethics of charismatic leadership: Submission of liberation?. **Academy of Management Executive**, 6(2), 43-54.
- Iqbal, Adnan.(2005).An Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment. **International Journal of Business & Management**. Mar2010, Vol. 5 Issue 3, p16-27. 12p.8 Charts.
- Iqbal, A. (2008). Perceived managerial styles and their effects on organizational climate: The case of Pakistani industry. **International Review of Business Research Papers**, 5(5), 289-298.

- Jaros, S. (2007). Measurement issues in the Meyer & Allen model of organizational commitment. Paper to be presented at the 2007 Academy of Management Meetings, Southern University. Baton Rouge, LA.
- Kennedy, V. N. (2012). A qualitative examination: Predictors of home healthcare leaders' job satisfaction, its impact on organizational commitment. Minneapolis, MN: Capella University Press.
- King, R. C., & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. **European Journal of Information Systems**, 6(1), 86-96.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(1), 607-610.
- Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). Dispositional predictor of organizational commitment: A theoretical review. **The IUP Journal of Organizational Behavior**, 9(1), 87-98.
- Locke, E. A. (1973). Satisfiers and dissatisfies among white collar and blue collar employees. **Journal of Applied Psychology**, 58(1), 67-76.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). **The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison**. **Journal of Management Development**, 23(4), 321-338.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. **Southern African Business Review**, 15(1), 100-118.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**. Volume 1, Issue 1, Spring 1991, 61-89.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. **Journal of Vocational Behavior**, 77(1), 323-337.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. **Human Resource Management Review**, 20(1), 283-294.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224-247.
- Nawab, S., Bhatti, K. K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. **International Journal of Business and Social Science**. 2(8) : 25-32. Available at:

- [http://www.ijbssnet.com/journals/Vol.2 No.8; May_2011/3.pdf](http://www.ijbssnet.com/journals/Vol.2%20No.8;May_2011/3.pdf). Retrieved : Feb 13, 2012.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, A. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. **International Business & Economics Research Journal**, 9(2), 1-10.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. (1990). **Organizational behavior: A management challenge**. Chicago: Dryden.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1989). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 492-499.
- Oliver, R.L., & Brief, A.P. (1977). Determinants and consequences of role conflict and ambiguity among retail sales managers. **Journal of Retailing**, 53(4), 47-58.
- Porter, L. W., Crampton, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(1), 87-98.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2007). **Beyond the three-component model of organizational commitment**. Maastricht, Netherlands: Maastricht University Press.
- Spector, P. E. (2008). **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Tanner, B. M., Jr. (2007). **An analysis of the relationships among job satisfaction, organization trust, and organizational commitment in an acute care hospital**. Unpublished doctoral dissertation, San Francisco, CA.
- Treacy, C. B. (2010). **Organizational commitment of nurses in an acute-care hospital setting**. Unpublished doctoral dissertation, Webster University, Saint Louis, MI.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, 67, 290-308.
- Hartenian, L. S., & Lily, B. (1994). Egoism and commitment: A multidimensional approach to understanding sustained volunteering. **Journal of Managerial Issues**, 21(1), 97-118.
- Zahra, S. A. (1985). Background and work experience correlates of the ethics and effect of organizational politics. **Journal of Business Ethics**, 4(5), 419-423.
- Zhu, W., Avolio, B. J., Riggio, R. E., & Sosik, J. J. (2011). The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. **Leadership Quarterly**, 22(1), 801-817.