

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

เนื้อหาในงานวิจัยบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยนำเสนอ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 341 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 67.16 มีอายุที่พบมากที่สุดระหว่าง 25 ปี ไม่เกิน 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.92 มีการศึกษาระดับปริญญาโทพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.32 มีสถานภาพโสดพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.84 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบมากที่สุดระหว่าง 20,000 บาท ไม่เกิน 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.03 เป็นบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 50.44 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี พบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.78

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) สูงสุดคือด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และน้อยที่สุดคือด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) สูงสุดคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และน้อยที่สุดคือความผูกพันด้านความรู้สึกรักมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) สูงสุดคือด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และน้อยที่สุดคือด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 3.95$) สูงสุดคือด้านคุณภาพของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และน้อยสุดคือด้านค่าใช้จ่ายระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า

6.1 บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง เพศ ที่แตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง อายุ ที่แตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง การศึกษา ที่แตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.4 บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง สถานภาพ ที่แตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\alpha = 0.05$) และจากการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้างจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านความช่วยเหลือ โดยรวม ในระดับที่ดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.5 บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.6 บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.7 บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($R=0.71$) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน

การทำงาน ที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\alpha = 0.05$) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

8. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($R = 0.77$) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\alpha = 0.05$) จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันบรรทัดฐาน

9. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($R=81$) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\alpha = 0.05$) จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความช่วยเหลือ และด้านที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

10. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไป พบว่า มีประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เกี่ยวกับการประเมินความดีความชอบให้ชัดเจนและเป็นประโยชน์และระบบการให้รางวัลของมหาวิทยาลัย

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง มีประเด็นที่น่าสนใจ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 341 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 67.16 และอายุที่พบมากที่สุดระหว่าง 25 ปี ไม่เกิน 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.92 มีการศึกษาระดับปริญญาโทพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.32 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.69 สถานภาพโสดพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.84 โดยกลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบมากที่สุดระหว่าง 20,000 บาท ไม่เกิน 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.03 โดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 50.44 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี พบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.78 สอดคล้องผลงานวิจัยของ ปวีณา ผาสุก (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.30 อายุ 26–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.80 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.20 รายได้ 5,000–10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.90 หน่วยงานที่สังกัดสำนัก คิดเป็นร้อยละ 79.60

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศนีย์ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) อภิปรายได้ว่า บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 บาท ไม่เกิน 30,000 บาท เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 ปี ไม่เกิน 35 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี รวมทั้งบุคลากรสายวิชาการหลายคนยังไม่เข้าเกณฑ์ขึ้นส่งผลงานวิชาการ ทำให้ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.30$) คือการได้รับค่าตอบแทนสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตปัจจุบัน แสดงว่า บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง มีความต้องการปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เพื่อใช้ในการ

ดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันที่สินค้าอุปโภค บริโภคปรับราคาสูงขึ้น และได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ดีขึ้น เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น โดยถือว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปวีณา ผาสุก (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนกวรรณ ชวดสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันดับแรกได้แก่ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันคอมพิวเตอร์ ดังนั้น เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กล่าวคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรกที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) อภิปรายได้ว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคราชการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ภายในมหาวิทยาลัยจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดทั้งภายในและภายนอกอาคาร รวมทั้งปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพิ่มแสงสว่างตามจุดต่างๆ ในเวลากลางคืน ด้านอาคารและห้องเรียนในมหาวิทยาลัยบางอาคารมีสภาพเก่าทรุดโทรม อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนชำรุด ขาดการดูแลซ่อมแซมบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพดี มหาวิทยาลัยไม่สามารถดำเนินการซ่อมแซมได้ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐลดลงไม่เพียงพอต่อการดูแลบำรุงรักษาอาคาร ห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีสภาพดีพร้อมใช้งาน ทำให้บุคลากรมีรู้สึกความกังวลถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี รวมถึงมหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลแก่บุคลากรปีละ 20,000 – 30,000 บาท อยู่ในระดับที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรมหาวิทยาลัยภาครัฐหลายแห่ง ซึ่งไม่เพียงพอต่อการรักษาพยาบาล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) อภิปรายได้ว่า บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความรู้สึกว่ายังไม่มีความมั่นคงในงาน เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นระบบ “สัญญา” พนักงาน

มหาวิทยาลัยจะต้องถูกประเมินตามสัญญา หากไม่ผ่านการประเมินจะไม่ได้รับการต่อสัญญาทำให้ขาดความมั่นคงต่อวิชาชีพและมีความกังวลกับสัญญาจ้างงานที่อาจถูกประเมินให้ออกจากงานได้ โดยไม่เป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าบุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากนี้บุคลากรสายวิชาการสามารถยื่นขอตำแหน่งวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ได้ ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนสามารถขอตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อปฏิบัติงานครบตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่การยื่นส่งผลงานดังกล่าวมีกฎระเบียบรายละเอียดและขั้นตอนค่อนข้างยากจึงทำให้มีบุคลากรที่ผ่านการพิจารณามีจำนวนน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ได้ให้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บุคลากรได้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน องค์กรรักษาหรือเพิ่มความสามารถบุคลากร และจะต้องมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน ซึ่งในส่วนของความก้าวหน้าในการทำงานนั้นสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการอาจได้รับความก้าวหน้าน้อยกว่าในระดับพนักงานระดับหัวหน้าหรือระดับบริหารขึ้นไป เนื่องจากอาจเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) อาจจะสั้นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการมีวุฒิการศึกษาไม่สูงมากแต่ถ้าได้รับการอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานเพิ่มหรือสามารถไปเรียนต่อเพื่อปรับวุฒิการศึกษาได้ องค์กรก็พร้อมที่จะพิจารณาในส่วนของความก้าวหน้าของการทำงานงานให้กับบุคลากรแต่ละคน ไป ส่วนความ มั่นคง หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจ มั่นคงในงานว่าบริษัทไม่ล้มละลายทำให้ต้องหางานใหม่ หรือพนักงานใหม่ หรือ บุคลากรมั่นใจได้ว่า ไม่สามารถถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความพิจารณาจากที่บุคลากรได้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน และองค์กรรักษาหรือเพิ่มความสามารถบุคลากรและมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สูงสุดคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และน้อยสุดคือความผูกพันด้านความรู้สึกรับรู้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่มีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึงพาองค์กร มีส่วนร่วมในการบริหาร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โสมย์ศิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สูงสุดคือด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และน้อยสุดด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ มีความสุภาพอ่อนน้อมบุคคลอื่น รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีความอดทน ออกกำลังกายไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ และเป็นผู้ที่รู้จักการรอกอยอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา นอกจากนี้บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและในรูปแบบที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย รวมถึงมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช้เวลาว่างในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หุสดี จงขวัญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าเฉลี่ยการวัดระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สูงสุดคือด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และน้อยสุดด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานมีคุณภาพ ความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย รวมถึงบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังของมหาวิทยาลัย โดยมีปริมาณงานที่เหมาะสม และใช้เวลาการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน มีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น และเกิดความประหยัดคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า พฤติกรรมบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยรวม ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น พฤติกรรมความช่วยเหลือของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ 0.71 ($R=0.71$) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถึงร้อยละ 51 การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความคาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.46 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากร มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และมีการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้น รวมถึงบุคลากรมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ โภควินท์ และวิรัชดาวัลย์ สุวรรณมณี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

8. จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ 0.77 ของความผูกพันต่อองค์กรมี

ผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถึง ร้อยละ 59.00 การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความคาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.42 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลที่ดีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การมาทำงานตรงเวลา ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนี้ได้รับมอบหมายเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1988, 1990) ที่บอกว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวรรณิ จริยะพร (2559) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากที่สุดเท่ากับ 0.78 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มี 2 ปัจจัย คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.26 และ 0.49 และความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.11 สอดคล้องกับกับผลงานวิจัยของ ผุสดี จงขวัญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า Chi-Square/df=1.22, GFI=0.93, AGFI=0.91, RMR=0.05 และ RMSEA=0.04) โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลได้ร้อยละ 69

9. จากผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ความสัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 0.82 และมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถึง ร้อยละ 66.00 การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความคาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.40 โดย พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha=0.05$) และพบว่ามีค่าที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha=0.05$) ใน 4 ด้าน ได้แก่พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ สรุปได้ว่า ตัวแปรของความ

ผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เหล่านี้ส่งผลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มยุรี บุญเยี่ยม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เช่น การเพิ่มค่าครองชีพให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นมากในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและตามกำลังความสามารถของมหาวิทยาลัยที่จะจ่ายได้ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร หรือการออกแบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่นได้ตามกรอบงบประมาณที่ได้รับต่อคนเพื่อช่วยแบ่งเบาค่าครองชีพ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยได้อย่างทั่วถึงทุกคน เป็นการเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกดีต่อองค์กรที่คอยช่วยเหลือ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทูมเทในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการปรับปรุงดูแลซ่อมแซมอาคารสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้การเรียนการสอนให้มีความปลอดภัยและความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารควรนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรที่สมรรถนะไม่ถึงตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง จึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีหลักสูตรที่หลากหลายครอบคลุมแก่บุคลากรทั้ง

สายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำไปสู่การพัฒนางาน และมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถวัดผลออกมาได้อย่างชัดเจน เช่น ทักษะคติ บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบเชิงลึกว่าลักษณะงานใดขาดแรงจูงใจในการทำงานและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแนวโน้มของลักษณะงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากลักษณะงานที่แตกต่างนำไปวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับสถานศึกษาภาครัฐที่มีลักษณะเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อที่จะได้มีความหลากหลายของข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้น
4. ควรศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ