

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- สรุปผลการวิจัย
- อภิปรายผล
- ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.1 มีอายุอยู่ระหว่าง 38-น้อยกว่า 53 ปี ร้อยละ 47.3 เป็นบุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 54.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-น้อยกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 42.7 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 30.2 สถานภาพโสด ร้อยละ 58.2 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.1

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ และด้านความผูกพันเชิงการลงทุน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านความอดทนอดกลั้น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้
 - 1) ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 3) วุฒิกการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน และด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าส่วนมากมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ รองลงมาด้านอื่น ๆ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดดังนี้

1. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พบว่า

ประเภทบุคลากร พบว่า อาจารย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าเจ้าหน้าที่ อาจเนื่องมาจากอาจารย์รับวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท ส่วนเจ้าหน้าที่รับวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรี ดังนั้นอาจารย์ผ่านการฝึกฝนพัฒนาจากการศึกษามากกว่าเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้โดยทั่วไปแล้ว อาจารย์เป็นสายงานหลัก คือ สอนนักศึกษา เจ้าหน้าที่เป็นสายงานสนับสนุน คือ ให้บริการกับนักศึกษา สองกลุ่มนี้จึงมีส่วนสำคัญต่อมหาวิทยาลัย จึงขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ โดยที่อาจารย์มักมีโอกาสได้ไปฝึกอบรมทางวิชาการ พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาปรับใช้ในการเรียนการสอนมากกว่าเจ้าหน้าที่ ยิ่งไปกว่านั้นภาระงานความรับผิดชอบของอาจารย์มีความหลากหลายตามดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) มากกว่าเจ้าหน้าที่ ทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ จึงมีมากกว่าเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 45,000 บาทลงมา อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีรายได้เยอะ มีภาระงานความรับผิดชอบมากกว่า ทำให้ต้องใช้ความอดทนอดกลั้นสูง ทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ มากกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2017)

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับวุฒิการศึกษายิ่งสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การยิ่งมาก อาจเนื่องมาจากผู้ที่จบวุฒิการศึกษายิ่งสูงต้องผ่านความยากลำบากในการเรียน การศึกษามากยิ่งขึ้นกว่าจะสำเร็จได้ ทำให้ผู้ที่จบวุฒิการศึกษายิ่งสูงยิ่งมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นที่มากกว่าผู้ที่จบวุฒิมาน้อยกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2017)

2. จากผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองว่ามหาวิทยาลัยมีการจูงใจบุคลากรที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ทั้งสิ่งที่เป็นเงิน และสิ่งที่ไม่ใช่เงิน) และบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

อย่างเหมาะสมชัดเจน เป็นธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการประกาศอย่างเปิดเผย และเป็นทางการ รวมถึงระเบียบด้านวินัย บทลงโทษ ขั้นตอน เกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใ้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2017)

3. จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อาจเนื่องมาจากบุคลากรอาจเห็นว่าค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่ถีบตัวสูงเพิ่มขึ้นมากในปัจจุบันทำให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอมีความจำเป็นที่ทำให้บุคลากรอยู่ได้พร้อมทำงานให้กับองค์การ ได้อย่างเต็มที่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้รับอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การป้องกันภัยอย่างเพียงพอพร้อมการอบรม รวมถึงบริเวณสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จะให้บุคลากรพร้อมทำงานให้กับองค์การ ได้อย่างเต็มกำลัง ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีส่วนร่วมป้องกัน และเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลทั้งของตนเองและผู้อื่นเป็นความลับอย่างเหมาะสม และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นด้วยทำให้มีความสบายใจที่จะทำงานให้กับองค์การ และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนรอบมหาวิทยาลัย สังคม รวมไปถึงประเทศชาติ และบุคลากรอาจรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น ได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้บุคลากรขององค์การเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และองค์การของตนที่มีโอกาสได้ทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวมส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2015) และ ปิยวัฒน์ เคนแสง (2559)

4. จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีความผูกพันเชิงอารมณ์ รู้สึกเป็นสมาชิกขององค์การ ยอมรับนโยบาย ค่านิยม วัฒนธรรม และแนวปฏิบัติขององค์การ มีความอยากและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การนาน ๆ ย่อมที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์การ ความผูกพันเชิงอารมณ์จึงทำให้พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มสูงขึ้นมากที่สุด ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน อาจเนื่องมาจากตัวแปรนี้เป็นเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์จากองค์การที่บุคลากรได้รับ ซึ่งถ้าบุคลากรได้รับผลประโยชน์จากองค์การอย่างเพียงพอที่จะอยู่ได้ บุคลากรก็จะยังผูกพันต่อองค์การพร้อมที่จะมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป ด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ต้องตอบแทนบุญคุณ โดยการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย อุดมการณ์ ค่านิยมของมหาวิทยาลัย จึงทำให้พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2015) และ ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่าน และเนตรพัฒนา ยาวีราช (2557)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1.1 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ รวมถึงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ

1.2 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรเพิ่มช่องทางในเรื่องรายได้ของบุคลากร เช่น การจัดทำหน่วยธุรกิจ (Business Unit หรือ BU) หรือศูนย์ หรือสถาบันทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรต่าง ๆ การเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรภายนอก การได้รับทุนวิจัยภายนอก องค์กร หรือหลักสูตรพิเศษที่รับคนทำงานที่ไม่ได้ต้องการวุฒิปริญญาแต่ต้องการมา update ตัวเอง ด้วยความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต้องการหา connection เพื่อหารายได้เข้ามาหาวิทยาลัย โดยมีการแบ่งส่วนรายได้ หรือกำไรให้กับผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน เป็นการเพิ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพที่สูงขึ้นมากในปัจจุบัน

1.3 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรให้บุคลากรทราบถึงแนวทาง และ โอกาสเติบโตในสายการปฏิบัติงาน (Career Path) ตามความรู้ ความสามารถ วุฒิการศึกษาของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น จนถึงระดับปริญญาเอก เป็นต้น

1.4 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานกรณีบุคลากรที่มีผลการทำงานดีเด่น โดยการให้รางวัลยกย่องชมเชยแก่บุคลากร เช่น การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน การได้รับรางวัลบุคลากรดีเด่น เป็นต้น

1.5 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากร เช่น การประกันสุขภาพกลุ่ม ในการเพิ่มค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกต่อวัน (OPD) ต่อครั้ง เพื่อลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรกรณีเจ็บป่วย โครงการอาหารโรงฟาราคาถูก เป็นต้น

1.6 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรทำการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และทำการสำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากบุคลากรว่าองค์กรควรจัดสถานที่ในการทำงานอย่างไรที่ถูกต้องลักษณะ และมีความปลอดภัยให้กับบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.7 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรมีระบบการป้องกันการเข้าถึงข้อมูล และ
 ชั้นความลับของข้อมูล

1.8 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมสาธารณะ หรือภารกิจที่เป็น
 ประโยชน์ต่อชุมชนรอบมหาวิทยาลัย สังคมจนถึงประเทศชาติ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดย
 สนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมทำประโยชน์ให้กับสังคม และ
 กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในงานในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นมา

1.9 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับ
 บุคลากร โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการยกย่อง
 และยอมรับสภาพการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย ให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กร
 ยอมรับนโยบาย ค่านิยม วัฒนธรรม และแนวปฏิบัติขององค์กร มีความอยากและเต็มใจที่จะอยู่กับ
 องค์กรนาน ๆ ย่อมที่จะอุทิศตนทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร

1.10 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรดูแลค่าตอบแทนของบุคลากรให้เพียงพอ
 กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรในรูปของสวัสดิการ เพื่อ
 ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับองค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทการทำงาน
 ให้กับองค์กร

1.11 ผู้บริหารองค์กรหรือมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่าง
 เท่าเทียมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมี
 ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความรู้สึกที่จะทำเพื่อมหาวิทยาลัย โดย
 การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลตามอุดมการณ์ เป้าหมาย หรือค่านิยม
 ของมหาวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน
 มหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่อยู่ในเขต และจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์
 ในการบริหารจัดการองค์กรในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน

2.2 ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถวัดผลออกมาได้อย่างชัดเจน เช่น ความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ
 ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และนำผลที่ได้ไปใช้ในการ
 พัฒนาองค์กรต่อไป