

ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (Examining Workplace Loyalty in Phranakorn Rajabhat University)

จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของความต้อการ ความพึงพอใจในงานที่มีต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 280 คน จากพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด 457 คน คิดเป็นร้อยละ 61.27 ของประชากรทั้งหมด ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติตัวแปรเดียวเพื่ออธิบายสภาพทั่วไปของข้อมูล และสถิติหลายตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์พบว่าความต้อการพื้นฐาน อันประกอบด้วย การได้รับการตอบสนอง ความต้อการความปลอดภัย ความต้อการทางสังคม และความสมหวังในชีวิต มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และความพึงพอใจรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ทางมหาวิทยาลัยเร่งดำเนินการ คือ 1) การมีนโยบายพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 3) การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คำสำคัญ: ความภักดี พนักงานมหาวิทยาลัย

ABSTRACT

The study aims to examine workplace loyalty of university staff at Phranakorn Rajabhat University. Researchers conducted quantitative research to study the influence of demands, job satisfactions and effects on loyalty of university staffs working at Phranakorn Rajabhat University. Data is collected from university staff working at Phranakorn Rajabhat University from 280 people out of the total of 457 people, representing 61.27 percent of the total population. Single variable statistics were analyzed to describe the general state of the data, and multivariate statistics were used to test the hypothesis of the research.

From the research results, the study showed that the basic needs include need of responsive work environment, safety needs, social needs and fulfillment in life as these factors influence the loyalty of staffs with statistical significance. Workplace loyalty of the university staff working at Phranakorn Rajabhat University is enhanced by employment welfare benefits with statistical significance. Thus, the researchers suggests that the university should accelerate the implementations of: 1) policy development and promotion of personnel 2) improving the quality of working life and 3) the establishment of welfare fund for university staffs working in Phranakorn Rajabhat University.

Keywords: Loyalty, University Staff

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
อีเมลล์ jakky100@hotmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความภาคภูมิใจต่อองค์กรถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจอย่างมากว่า อะไรคือ ปัจจัยที่ทำให้สมาชิกมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร เพื่อจะได้ นำ สิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูน ให้ สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ภาวะการณ์ที่มีความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและการเมือง ปัญหาค่าครองชีพที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้ บุคลากรของแต่ละองค์กร ต่างต้องประสบกับความไม่ แน่นนอนในการดำเนินชีวิต ต่างก็จะมุ่งแสวงหาแหล่งงาน ใหม่หรืออาชีพใหม่ ที่คาดหวังว่าจะสร้างฐานะความ เป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่ง บางส่วนยังคงมีสถานภาพเป็นเพียงพนักงาน มหาวิทยาลัย อันเป็นผลมาจากการปฏิรูประบบราชการ นโยบายการลดอัตรากำลังของภาคราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนราชการที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งส่วน ใหญ่กำลังจะดำเนินการแปรรูปไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ จึงทำให้อัตราข้าราชการลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี ในขณะที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยกลับเพิ่มจำนวนมากขึ้น ทั้งสายการสอน และสายสนับสนุนการสอน ตามการ ขยายตัวของจำนวนนักศึกษา ด้วยเหตุนี้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยที่เข้าบรรจุใหม่บางส่วน อยู่ในสถานภาพ ของพนักงานมหาวิทยาลัย และบางส่วนอยู่ในสถานภาพ ของ “อัตราจ้าง” ซึ่งเป็นการจ้างงานตามสัญญาและมีการประเมินในทุกๆ ปี

แม้ว่าระบบการประเมินและการกำกับตรวจสอบ คุณภาพ เป็นไปเพื่อสร้างมาตรฐานและประกันคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย แต่ใน สถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า ภายในมหาวิทยาลัยมักจะ ประกอบด้วยบุคลากร 2 ส่วน คือ บุคลากรหรือ ข้าราชการประจำ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความมั่นคงและมี สวัสดิการที่ดี กับ บุคลากรอัตราจ้าง ซึ่งมักจะได้รับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ด้อยกว่า ทำให้เกิดความ เหลื่อมล้ำและความรู้สึกไม่เสมอภาค อีกทั้งบุคลากรที่มี สถานภาพเป็นเพียงพนักงานมหาวิทยาลัย จึงไม่มีความ เชื่อมั่นหรือหลักประกันในความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้บุคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ มักมีฐานะทาง เศรษฐกิจที่ไม่ดีนัก ในขณะที่บางส่วนมักจะเชื่อว่าตนเอง มีศักยภาพการทำงานเพียงพอ จึงอยากที่จะเปลี่ยนงาน ไปยังองค์กรอื่นที่ตนเองคิดว่าดีกว่า หรือเปลี่ยนงานใน ตำแหน่งอื่นที่น่าจะมั่นคงกว่า ประกอบกับแนวโน้มการ เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทั้งใน

สถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน รวมถึงมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ซึ่งสองกลุ่มหลังนี้ มักจะให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รวมถึงความมั่นคงที่ต่ำกว่า จึงเป็นเหตุให้ บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวนมาก มีความ ต้องการเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน ส่งผลให้อัตราการ ลาออกของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงการสูญเสียบุคลากรซึ่งเป็น ทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการบริหารงาน และการ พัฒนามหาวิทยาลัย อันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการจัด การศึกษาของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยลาออก เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้งานที่ดำเนินการอยู่ต้องล่าช้าไป หรืออาจหยุดชะงักลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสูญเสีย พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใน การทำงาน หรือที่เรียกกันว่า “สมองไหล” ยิ่งจะทำให้ เกิดความสูญเสียแก่มหาวิทยาลัยมากขึ้น เพราะองค์กร จะต้องเสียค่าใช้จ่าย และเวลาในการเสริมสร้างฝึกฝน บุคคลที่เข้ามาใหม่ให้มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อทดแทนบุคคลที่ลาออกไป การขาดกำลังคนที่มีความสามารถดังกล่าว เป็นปัญหา หลักที่ทำให้การพัฒนาองค์กรไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ไว้ คือ การบรรลุพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 8 ประการ ดังนั้น เรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่ควรให้ ความสนใจในการศึกษา และหาแนวทางในการแก้ไข ต่อไป

สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งเป็น มหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ และยังมีโครงสร้าง อัตรากำลังที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่จำนวนมาก จึง หลีกเลียงไม่ได้ที่ต้องเผชิญกับปัญหาการสูญเสียบุคลากร เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐอื่นๆ ในขณะที่บุคลากรที่ เป็น “อัตราจ้าง” ที่ยังคงทำงานให้กับมหาวิทยาลัยนั้น บางส่วนมีประสิทธิภาพในการทำงานค่อนข้างต่ำ เมื่อ เทียบกับศักยภาพที่แท้จริงของแต่ละบุคคล ทั้งนี้อาจเป็น เพราะบุคคลเหล่านี้ขาดแรงจูงใจ โดยเฉพาะขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องที่น่าทำการศึกษา เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัญหาอย่างไร และมี สภาพขวัญกำลังใจ รวมทั้งความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยมาก น้อยเพียงใด ภายใต้สภาพแวดล้อมที่กดดันดังกล่าว

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจว่า ความต้องการ ความพึงพอใจในงาน และความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยของ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครนั้นเป็นเช่นไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งมีความเปราะบาง และกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตของแรงงาน จะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความภาคภูมิใจต่อองค์กรหรือไม่ และมีปัจจัยใดที่จะเสริมสร้างและธำรงรักษาแรงงานที่มีคุณค่าเหล่านั้นไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ผลการศึกษาและข้อค้นพบที่ได้ จะเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อที่จะนำไปใช้วางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแสวงหาวิธีการเทคนิคใหม่ๆ และหาแนวทางในการสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารการจัดการ

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของความต้องการ ความพึงพอใจในงานที่มีต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษา ดังนี้

- 1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความต้องการ และความพึงพอใจในงาน
- 2) ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาที่คาดว่าจะได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร อาจนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ในทางวิชาการ สามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้ในการอธิบาย และทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อาจนำไปใช้ประกอบการอธิบายเทคนิคการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 457 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย แต่มีผู้ตอบกลับจำนวน 280 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 61.27 ของประชากรทั้งหมด

2. การสร้างมาตรวัด และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างมาตรวัดเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งในที่นี้ตัวแปรอิสระ 3 ตัว ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม คือ ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเพื่อค้นหาคำนิยามจริง ซึ่งระบุงค์ประกอบของแต่ละตัวแปรและคำนิยามปฏิบัติการ (Operational Definition) ซึ่งเป็นรายการข้อความหรือข้อความที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย ผู้วิจัยได้นำผลจากการทบทวนวรรณกรรมมาสร้างเป็นรายการข้อความหรือข้อความเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลตามกรอบแนวคิดของการศึกษา

รายการข้อความหรือข้อความ ซึ่งเป็นมาตรวัดเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นมาตรวัดเชิงจิตพิสัย (Subjective Measures) ที่ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครตอบ เพื่อแสดงว่าผู้ตอบเห็นด้วยต่อสิ่งที่ปรากฏอยู่ในข้อความมากหรือน้อยเพียงใด ถ้าเห็นด้วยมากที่สุดให้คะแนนเต็ม 10 หากเห็นด้วยน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย ให้คะแนน 0 ส่วนคะแนนอื่นๆ ให้ตามลำดับความคิดเห็นของผู้ตอบ

3. การทดสอบความถูกต้อง และความเชื่อถือได้ของมาตรวัด

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ ดังนี้

1) ความถูกต้องของมาตรวัด :มาตรวัดที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณนี้ได้พัฒนาจากนิยามจริง รวมถึงการประยุกต์จากนิยามปฏิบัติการณ์ของนักวิชาการในอดีต และเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบตั้งได้กล่าวมาแล้ว จึงมีความถูกต้องในด้านเนื้อหา ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลตามรายการต่างๆ ของแต่ละองค์ประกอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกไปทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อกำหนดน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของแต่ละรายการ และนำน้ำหนักปัจจัยแต่ละรายการมาคูณกับค่าเดิมของรายการนั้นๆ ผลรวมของผลคูณที่ได้ จะเป็นตัวแปรที่มีความถูกต้องในการสร้าง (Construct Validity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ วรรณิการ์ สุขเกษม โสภิต ผ่องเสรี และถนอมรัตน์ ประสิทธิ์เมตต์, 2551) และดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวกับตัวแปรจนครบทุกตัวแปร

2) ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด :แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นได้มีการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Pretest) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบมีปัญหาเกี่ยวกับข้อความ และการตอบแบบสอบถามหรือไม่ จากนั้นทำการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามด้วยการวัดความสามารถของมาตรวัดที่ให้ผลที่สอดคล้องกัน โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแต่ละรายการในแต่ละมาตรวัด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อวัดว่าตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละตัวมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันอย่างไร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542) ซึ่งพบว่าค่าอยู่ที่ระดับ .697 - .902 ถือว่ามีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) จึงนำแบบสอบถามไปปรับปรุงข้อความบางส่วนเพื่อให้สมบูรณ์มากขึ้นก่อนใช้เก็บข้อมูล

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ :ภายหลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ไปบรรณาธิกรณจากนั้นจึงนำไปลงรหัส และทำการบันทึกข้อมูลลงบนไฟล์คอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แล้วนำผลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติดังนี้

- สถิติตัวแปรเดียว เพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- สถิติหลายตัวแปร เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) แบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

ผลการวิจัย

อิทธิพลของความต้อการและความพึงพอใจในงาน ต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ส่วนต่อไปนี้จะแสดงผลการศึกษาอิทธิพลของ ความต้อการ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

1. ความต้อการขั้นพื้นฐานกับความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ความต้อการขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความต้อการด้านร่างกาย 2) ความต้อการด้านความปลอดภัย 3) ความต้อการด้านการยอมรับทางสังคม 4) ความต้อการเกียรติยศชื่อเสียง และ 5) ความต้อการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งองค์กรใดที่สามารถตอบสนองความต้อการพื้นฐานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเพียงพอ ย่อมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และยินดีที่จะคงความสัมพันธ์ และยังคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปด้วยความภักดี ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทั้งหมดที่มีต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่จะคัดเลือกเฉพาะตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และแสดงผลออกมาในขั้นสุดท้ายของการวิเคราะห์ และทุกตัวแปรที่ได้มานั้นมีนัยสำคัญทั้งสิ้น (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) แต่เนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุนั้นมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในสมการการวิเคราะห์จะต้องมีการกระจายแบบปกติ และการวิเคราะห์นี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุซึ่งมีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว ที่ร่วมกันอธิบายตัวแปรตาม

โดยมีเงื่อนไขสำคัญว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่ขึ้นอยู่กับ หรือสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่นมาก หรือ Multicollinearity (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตรวจสอบสภาพทั่วไปของข้อมูล และเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายแบบปกติ จึงสามารถวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ซึ่งไม่พบว่ามีตัวแปรอิสระใดที่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์มากกว่า .8 เมื่อพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 มากเท่าใด ก็แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้นของตัวแปรมีปัญหา ส่วนค่า VIF หากมี

ค่าเข้าใกล้ 10 มากเท่าใด ก็แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้นของตัวแปรมีปัญหา ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ค่า VIF และ ค่า Tolerance อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่จะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณระหว่างความต้องการขึ้นพื้นฐานทั้ง 5 ประการ กับ ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยเขียนเป็นสมการตัวแบบการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้ดังนี้

$$\text{LOYALTY} = b_0 + b_1 \text{ PHYSICAL} + b_2 \text{ SAFETY} + b_3 \text{ SOCIAL} + b_4 \text{ HORNOR}$$

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประเด็นพิจารณา	ความต้องการทางร่างกาย	ความปลอดภัย	ความสบาย	เกียรติยศชื่อเสียง	ความสมหวังในชีวิต
ความต้องการความปลอดภัย	0.52				
ความต้องการทางสังคม	0.48	0.50			
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	0.43	0.38	0.53		
ความต้องการความสมหวังในชีวิต	0.58	0.55	0.57	0.65	
ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัย	0.22	0.36	0.36	0.27	0.37
ค่าเฉลี่ย	4.96	5.35	5.47	5.62	5.01
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.84	1.83	1.49	1.46	2.01
ค่าต่ำสุด	0	0	0	0	0
ค่าสูงสุด	10	10	10	10	10
ค่าความเบ้	0.14	-0.33	-0.21	-0.14	-0.36
ค่าความโด่ง	0.75	-0.05	0.81	1.61	0.47
Tolerance	0.59	0.61	0.57	0.54	0.41
VIF	1.70	1.65	1.74	1.85	2.42

ที่มา: จากการศึกษา (2559)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประเด็นการพิจารณา	สภาพ แวดล้อม	ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	การยอมรับ รับจาก เพื่อนร่วมงาน	ความ ก้าวหน้า ในงาน	ความ พอใจ รวม
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.43				
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0.53	0.32			
ความก้าวหน้าในงาน	0.42	0.47	0.60		
ความพอใจในงาน	0.40	0.32	0.45	0.46	
ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยฯ	0.17	0.27	0.27	0.30	0.48
ค่าเฉลี่ย	5.47	3.96	5.68	4.86	6.42
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.93	1.73	1.91	2.32	1.91
ค่าต่ำสุด	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ค่าสูงสุด	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
ค่าความเบ้	-0.29	0.02	-0.11	-0.23	-0.29
ค่าความโด่ง	0.63	0.18	0.12	-0.21	0.34
Tolerance	0.62	0.70	0.53	0.53	0.71
VIF	1.60	1.42	1.88	1.89	1.40

ที่มา: จากการศึกษา (2559)

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายแบบปกติ จึงสามารถวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ซึ่งไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์มากกว่า .8 เมื่อพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 มากเท่าใดก็แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้นของตัวแปรมีปัญหามาก ส่วนค่า VIF หากมีค่าเข้าใกล้ 10 มากเท่าใด แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ร่วมเชิงพหุเชิงเส้นของตัวแปรมีปัญหา ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ค่า VIF และ ค่า Tolerance อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่จะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานทั้ง 5 ประการ กับความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยเขียนเป็นสมการตัวแบบการวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ ดังนี้

$$\text{LOYALTY} = b_0 + b_1 \text{ ENVIRON} + b_2 \text{ BENEFIT} + b_3 \text{ FRIEND} + b_4 \text{ PROGRESS} + b_5 \text{ JOBSAT} \quad \dots(4.3)$$

โดยที่

- b_0 = ค่าคงที่
 $b_1 \dots b_4$ = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
 LOYALTY = ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยฯ
 ENVIRON = ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 BENEFIT = ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 FRIEND = ความพึงพอใจต่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 PROGRESS = ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 JOBSAT = ความพึงพอใจรวม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทั้งหมดที่มีต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน และนำผลที่ได้มาสร้างเป็นสมการถดถอยพหุแบบขั้นตอน ดังสมการ 4.4

$$\text{LOYALTY} = 3.886 + .093 \text{ BENEFIT} + .281 \text{ JOBSAT} \dots(4.4)$$

$R = .498 \quad R^2 = .248 \quad \text{SEE} = 1.057$
 $F = 45.79 \quad \text{Sig} = .000$

ผลการวิเคราะห์พบว่าความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลการวิเคราะห์จากสมการ 4.4 ชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของความภักดีของลูกจ้างได้ร้อยละ 24.8 นั่นคือความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และความพึงพอใจรวม มีอิทธิพลในระดับหนึ่งต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครเกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครความภักดีต่อมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ข้อ 2 และสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ คือการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ความต้องการขั้นพื้นฐาน และความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติซึ่งพบว่า

1. ความต้องการพื้นฐานกับความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร : ความต้องการพื้นฐาน อันประกอบด้วย การได้รับการตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความสมหวังในชีวิตมีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในด้านดังกล่าวอย่างพอเพียง จะทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดความภักดีต่อมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมนุษย์นั้นมีความต้องการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน อยากทำงานหรืออยู่อาศัยในสถานที่ซึ่งมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน หากสถานที่หรือองค์กรใดสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ก็จะทำให้ความจงรักภักดี ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาร์ทวิก คุซสายซล (2546) ซึ่งอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ประการใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้ตอบแทนในการทำงาน ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้ทำงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้

ความสามารถ และความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเป็นผู้ได้รับความยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง และความต้องการได้รับความสำเร็จในอนาคต

นอกจากนั้นการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ชอบปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในสังคม การรับการตอบสนองทางสังคม การได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งในสังคมนั้น จะทำให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตและการทำงาน และจะอยู่ในสังคมแบบนั้นไปด้วยความศรัทธาและเชื่อมั่น ยิ่งสังคมหรือองค์กรนั้นมีความมั่นคง และช่วยให้อุบลคนนั้นเกิดความเชื่อมั่นว่าจะอยู่และเติบโตได้อย่างมั่นคง โดยเฉพาะในหน้าที่การงาน ย่อมทำให้เกิดความตระหนักถึงผลประโยชน์และความสำเร็จที่จะติดตามมา จึงยินดีที่จะร่วมอยู่ปกป้ององค์กรนั้นด้วยความภักดี ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg James and Baron Roderick (1997) ซึ่งกล่าวว่า ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์กรสามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัสแม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่หรือสิ่งของ เพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับการกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่างๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนขององค์กร” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร : ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และความพึงพอใจรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานโดยเฉพาะการได้รับสวัสดิการที่ดี และรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้ความรู้สึกเป็นสุขที่ได้ทำงานรับใช้องค์กร จึงยินดีและเต็มใจที่จะยังคงอยู่ต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959) กล่าวว่า

ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรก คือ ปัจจัยค้ำจุน เช่น ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เป็นต้น และกลุ่มที่สอง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวในการสร้างแรงกระตุ้นจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้มีขึ้นในองค์กร โดยจะต้องมีการตรวจสอบดูแล สังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดเวลา และจะต้องจัดให้มีเพิ่มมากขึ้นตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ Manning (1997) พบว่าสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานมาจากปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูง และการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญมาก เป็นตัวจูงใจในการทำงาน และงานที่ทำอยู่เป็นปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อค้นพบซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครรวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ ที่มีบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการ ค่าตอบแทน โอกาสในหน้าที่การงานเพื่อรักษาบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้ไว้ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไปโดยคณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร : ข้อค้นพบจากการศึกษาทำให้ทราบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่ง ซึ่งส่งผลต่อความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร นอกจากนั้นความต้องการพื้นฐาน อันประกอบด้วย การได้รับการตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความสมหวังในชีวิตมีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร อีกทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ

ต่อสวัสดิการและความพึงพอใจรวมอีกด้วย คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) การมีนโยบายพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะกลุ่มผู้หญิง ที่เป็นเจ้าหน้าที่ หรือปัจจุบันเรียกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุน้อยไม่เกิน 25 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความภาคภูมิใจต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยการส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน เหล่านี้จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจัดสวัสดิการให้ตอบสนองความเป็นอยู่ของคนกลุ่มนี้ หากทำได้ก็จะช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร และสร้างความภาคภูมิใจให้กับมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

- 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครให้ได้รับสวัสดิการที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ดี ปลอดภัย และเป็นมิตร ให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุขและที่สำคัญต้องชี้แจงและโปร่งใสในการให้โอกาส ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ และหน้าที่การงานโดยให้ขั้นบันไดอาชีพ (Ladder Career) ยาวมากขึ้นเพื่อตอบสนองทั้งความต้องการขั้นพื้นฐาน และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

- 3) การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครควรมีการจัดสรรเงินงบประมาณบางส่วน มาจัดตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยให้ได้รับสิทธิทั้งทางการเงิน การเบิกค่าบำรุงการศึกษาบุตร ธิดา หรือการรักษาพยาบาลได้เท่าเทียมกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

การสร้างความภาคภูมิใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตามที่คณะผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมมา และสร้างเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความรู้ในโลกวิชาการ ซึ่งยังมีประเด็นอื่นๆ ที่น่าจะศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากกรอบแนวความคิดของผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ เพื่อให้มีการศึกษาขยายผลในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1) การศึกษาเกี่ยวกับความผูกมัด: การผูกมัดเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากกว่าแค่การสร้าง ความผูกพัน หรือความภักดี ดังนั้นนักวิจัยควรศึกษาเกี่ยวกับบุพปัจจัย และผลลัพธ์ของความผูกมัดที่มีต่อ ความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ใน มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร

2) การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร: คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะ สะท้อนถึงความสุขในการทำงาน และเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานหรือบุคลากร ดังนั้น นักวิจัยควรนำเอาคุณภาพชีวิตการทำงานมาเป็นตัวแปร อิสระที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

3) การศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น: การศึกษานี้ จำกัดการศึกษาเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จึงควรขยายขอบเขต ของประชากรออกไป เพื่อศึกษาภายใต้เงื่อนไข หรือ สภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่ หลากหลาย และแตกต่าง เพื่อตักตวงองค์ความรู้ไปสู่การ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความภักดีของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุขเกษม และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). *น่านานวัตกรรมการวิจัยวิทยากรวิจัย*. กรุงเทพฯ: สามลดา
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติ เพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย
- ธารทิพย์ ศุขสายชล. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอลอินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ กรรณิการ์ สุขเกษม โศภิต ผ่องเสรี และถนอมรัตน์ ประสิทธิ์เมตต์. (2551). *แบบจำลองสมการโครงสร้าง การใช้โปรแกรม Lisrel, Prelis และ Simplis (เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน)*. กรุงเทพฯ: สามลดา
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า พรินตติ้ง จำกัด.
- Greenberg, James, & Baron, Roderick A. (1997). *Behavior in organizations (6th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-hall.
- Herzberg, E., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley and Sons.
- Manning, R. C. (1997). The satisfies and dissatisfies of Virginia Superintendents of School. *Dissertation Abstracts International*, 37(7), 4028-A.