บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะนำเสนอ วัตถุประสงค์การวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และการศึกษาครั้งต่อไป รายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) เพื่อเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 54 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 16 ข้อ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดระดับการประเมินไว้ 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC^{+} (Statistical package for the social sciences personal computer plus) หาค่าสถิติพื้นฐานเพื่อใช้บรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficients) และค่าไคสแควร์ (Chi–Square)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหารบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรม ดูงานเพิ่มเติม ด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า โดยรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .412$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ($r = .685$) มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($r = .383$) ส่วนด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($r = .114$) มีความสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปรากฏผลดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของรมิตา อั๋นวงษ์ (2542) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับดรุณศรี สิริยศธำรง (2542) ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้การพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธรรมศักดิ์ ดีสมศักด์ (2546) พบว่าพนักงานของสยาม ไซเคิล อินดัสตรี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง และสอดคล้องกับดรุณศรี สิริยศธำรง (2542) ศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัดโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส แต่งงานแล้ว อยู่ในวัยกลางคน และสูงอายุ ซึ่งจะมีความผูกพันต่อองค์การมาก (Steers และ Porter, 1991 อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) และอายุการทำงานยิ่งมากขึ้นเท่าใดก็จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

2. อภิปรายผลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ด้านเพศ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 64.20 ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศนั้น เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย (Steers และ Porter, 1991 อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546)

2.2 ด้านสถานภาพสมรส

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มากกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรส แต่งงานแล้ว และบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน และสูงอายุ กล่าวคือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 28.43 และ 41-50 ปี ร้อยละ 32.27 ซึ่งจัดเป็นช่วงวัยที่แต่งงานแล้ว สอดคล้องกับ Steers และ Porter, 1991 (อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) กล่าวว่าบุคคลที่มีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด และมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานสูง มองงานในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน และหากมีบุตรเพิ่มก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น และสอดคล้องกับปัทมาพร เรี่ยมพาณิชย์ (2544) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพทางการสมรส และจำนวนบุตร(ผู้อยู่ในอุปการะ)ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในค่าตอบแทนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ด้านอายุ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน คืออยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 28.43 และ 41-50 ปี ร้อยละ 32.27 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีเพียงร้อยละ 25.24 บุคคลที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่มีอายุน้อย และมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีอายุมากมีทางเลือกน้อยกว่า หางานใหม่ได้ยากกว่า มีความพยายามที่จะแสวงหางานใหม่น้อยกว่า (รุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) และจะอยู่ในองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ การได้รับการเชิดชูเกียรติ สอดคล้องกับธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานโรงแรมสยามไซเคิล อินดัสตรี พบว่าพนักงานที่ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมาตามลำดับ คือ พนักงานที่ช่วงอายุ 36 -45 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.41)พนักงานที่ช่วงอายุ 26 - 35 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) และพนักงานที่ช่วงอายุ 18 -25 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.12) ซึ่งจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า พนักงานโรงแรมเมื่อจำแนกตามอายุมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.4 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่าระดับการศึกษามีบทบาทต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เพราะคนที่มีการศึกษาสูง มักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับตอบสนองจากองค์การสูง และจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อย (ทัศนันท์ ทุมมานนท์, 2541) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.5 ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงาน 1 -10 ปี ร้อยละ 42.49 ระยะเวลาที่ทำงาน 11 – 20 ปี ร้อยละ 29.39 ระยะเวลาที่ทำงาน 21 -30 ปี ร้อยละ 25.24 และระยะเวลาที่ทำงาน 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9 ซึ่ง Hrebiniak @ Alutto (อ้างในดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542) กล่าวว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรที่มีเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์การมาก เนื่องจากได้สะสมการลงทุนไว้ในองค์การมาก ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป เพราะมีความหวังว่าจะได้รับประโยชน์ ตอบแทนจากองค์การตามเวลาที่เพิ่มขึ้น และ Buchanam II (1974 อ้างใน ทัศนันท์ ทุมมานนท์ , 2541)ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ โดยเลือกคนที่มีอายุงานตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 2 – 4 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป พบว่าระดับความผูกพันจะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ เรียงลำดับจากอายุงานน้อยไปหามาก คือคนที่มีอายุงานในองค์การ 5 ปี ขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด และดรุณศรี สิริยศธำรง (2542) ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การจะมีเสถียรภาพ เพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะมีการพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่มั่นคงตามระยะเวลาที่ผ่านไป สอดคล้องกับปัทมาพร เรี่ยมพาณิชย์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด กล่าวว่า อาจเป็นได้ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานมีความเข้าใจ และรับรู้ยอมรับสภาพ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์การ ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ทำงานในธนาคารมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

2.6 ด้านตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 28.43 พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 16.29 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 25.50 และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 29.71 ซึ่งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ล้วนต่างได้รับสิทธิ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน ระยะเวลาในการรับราชการ การได้รับบำเหน็จบำนาญตอบแทน ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Allen and Meyer, 1990 (อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์การและเงินบำนาญ

2.7 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตระหนักดีว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนในระบบราชการจะใช้ตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กระทรวงการคลังกำหนด อุทัย หิรัญโต, 2523 (อ้างในรมิตา อั่นวงษ์, 2542) กล่าวว่า โดยหลักการแล้ว การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง การตีราคาตำแหน่งหน้าที่ของงาน หรือประเมินค่าของงานว่าควรได้รับค่าจ้าง หรือเงินเดือนเท่าใด โดยมีหลักเกณฑ์อยู่ว่า งานใดมีความสำคัญที่ต้องใช้ความพยายาม ความสามารถและต้องรับผิดชอบมาก งานนั้นก็ควรตั้งเงินเดือนให้สูง งานใดที่มีความสำคัญน้อยลงก็ตั้งอัตราเงินเดือนให้น้อยลงไปตามลำดับ งานใดมีสภาพและลักษณะความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน อัตราเงินเดือนก็จะเหมือนกัน รวมถึงการปรับอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ต่างมีหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.8 ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการแบ่งส่วนราชการและมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ทุกคณะ/หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานที่จะขับเคลื่อน บริหารจัดการ มีโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจ ตามลำดับจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การ อีกทั้งยังส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย ของแต่ละคณะ/หน่วยงาน จนประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความภูมิใจ เกิดความรักและผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2.9 ด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ดูงาน และจัดโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนให้ความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ การเสริมทักษะวิชาชีพต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ในระหว่างปฏิบัติงานและยังสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนควรจะได้เข้ารับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับรุจี อุศศิลป์ศักดิ์ (2546) ได้กล่าวว่าปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้น และส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานมากขึ้นเท่านั้นไม่มีอำนาจ เพียงพอที่จะทำให้พนักงานรู้สึกอยากลาออกจากองค์การ

2.10 ด้านภูมิลำเนา

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากภูมิลำเนาเป็น ถิ่นอันบุคคลนั้นมีสถานที่อยู่เป็นแหล่งสำคัญ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีภูมิลำเนาอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ร้อยละ 72.84 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ (ยกเว้น 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้) ร้อยละ 22.68 และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่น ๆ ร้อยละ 4.47 ตามลักษณะในครอบครัวสังคมไทย เป็นลักษณะของครอบครัวใหญ่ที่เป็นครอบครัวขยายประกอบด้วยสมาชิกของครอบครัวอย่างน้อย 3 ช่วงอายุด้วยกันคือ เด็ก พ่อแม่ และปู่ย่า ตายาย อยู่รวมกัน มีความผูกพันกันตามสายเครือญาติ แม้รูปแบบของโครงสร้างครอบครัวไทยในปัจจุบันจะก่อรูปไปในลักษณะของครอบครัวเดียวเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมเมือง แต่ความรัก ความผูกพันใกล้ชิด ความอบอุ่นภายในครอบครัวยังคงอยู่ และยังคงยึดเอาครอบครัวเดิมเป็นภูมิลำเนาที่อยู่เป็นสำคัญ อีกทั้งในช่วงเทศกาลประเพณีที่มีการสืบสานวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นภูมิลำเนาก็ยังคงกลับภูมิลำเนาเพื่อร่วมงาน นอกจากนี้การลาออก ขอโอนย้ายของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ส่วนใหญ่ ได้แจ้งเหตุผลประกอบการลาออกว่าขอกลับภูมิลำเนาจึงส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.11 ด้านที่อยู่ปัจจุบัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่อยู่ปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ทำการศึกษาด้านที่อยู่ปัจจุบัน อาศัยอยู่บ้านของตนเอง ร้อยละ 38..98 อาศัยอยู่บ้านเช่า 22.68 อาศัยกับบิดามารดาร้อยละ 19.17 อาศัยอยู่บ้านพัก 17.05 และอื่น ๆ ร้อยละ 1.92 ซึ่งสถานที่อยู่โดยรวมไม่ได้มีความแตกต่าง ทั้งทางด้านสาธารณูปโภค การเดินทาง สัญจร

จราจร และความสะดวกด้านอื่น ๆ อีกทั้งความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ก็ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านที่อยู่ปัจจุบันจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.12 ด้านประสบการณ์ก่อนมาทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ก่อนมาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ก่อนมาทำงาน ที่ไม่เหมือนกับมหาวิทยาลัย ร้อยละ 40.89 และมีประสบการณ์ก่อนมาทำงานเหมือนกับมหาวิทยาลัย ร้อยละ 23.96 ส่วนบุคลากรที่ไม่เคยมีประสบการณ์ก่อนมาทำงานร้อยละ 35.14 ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ก่อนมาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานสยามไซเคิล อินดัสตรี พบว่า พนักงานที่เคยร่วมงานกับบริษัทอื่นมาแล้วมากกว่า 2 บริษัท มีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมาไม่เคยร่วมงานกับบริษัทอื่นเลย (ค่าเฉลี่ย 3.49) เคยร่วมงานกับบริษัทอื่นมาแล้ว 2 บริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.33) เคยร่วมงานกับบริษัทอื่นมาแล้ว 1 บริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.12) ตามลำดับซึ่งจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าพนักงานโรงงานเมื่อจำแนกตามจำนวนบริษัทที่เคยร่วมงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.13 ด้านการได้รับเกียรติบัตร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ทำการศึกษา ได้รับเกียรติบัตรร้อยละ 57.83 ตามทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow กล่าวไว้ว่าบุคคลที่ได้รับการยกย่อง มีชื่อเสียงจนแสดงถึงความมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลผลักดันให้การทำงานมีคุณภาพ ในการทำงานบุคลากรมิได้มุ่งหวังทางการเงินเท่านั้น ยังต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพราะการได้รับความก้าวหน้าเป็นเครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของการประกอบคุณงามความดีที่สามารถมองเห็นได้ ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และได้รับการยอมรับ นำไปสู่ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยมีการประกาศเกียรติคุณ และหรือให้เกียรติบัตรไว้เป็นสำคัญ การได้รับการเชิดชูเกียรติจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการเชิดชูเกียรติคุณผู้ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นเวลานาน ด้วยความเรียบร้อย วิริยะ อุตสาหะและอุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างสม่ำเสมอให้ได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติคุณเพื่อเป็นบำเหน็จรางวัล

2.14 ด้านการเป็นศิษย์เก่า

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการเป็นศิษย์เก่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการเป็นศิษย์เก่ากับความผูกพันต่อองค์การ ผู้ศึกษาจึงพิจารณาถึง การคัดสรรบุคลากรดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจากคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ความรู้ความสามารถคุณภาพประสิทธิภาพของผลงาน ไม่ได้พิจารณาจากการเป็นศิษย์เก่า ส่งผลให้การเป็นศิษย์เก่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.15 ด้านการมีอาชีพเสริม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการมีอาชีพเสริมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ทราบถึงเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ และทุกคนต้องมีรายได้ใช้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตตามสถานะทางสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และจิตใจ ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว จำรัส สุนทรโชติ (2548) กล่าวว่าลูกจ้างประจำ หรือมนุษย์เงินเดือนทุกคนใฝ่ฝันจะมีธุรกิจส่วนตัวในมุมมองของคนทำงาน การมีธุรกิจน่าจะเป็นสิ่งที่ดีเพราะหมายถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ สามารถรับผิดชอบทางการเงินของครอบครัว สอดคล้องกับธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาพบว่าการมีความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกันการมีอาชีพเสริมของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3. อภิปรายผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับรุจี อุศศิลป์ศักดิ์ (2546) กล่าวว่าการที่พนักงานได้รับรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม พิจารณาแล้วคุ้มค่ากับที่ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจไป พนักงานจะมีทัศนคติที่ดีกับองค์การและเกิดความเชื่อมั่นในองค์การมากขึ้น เนื่องจากพนักงานจะเชื่อว่าสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์การไปไม่เสียเปล่า องค์การสามารถดำเนินงานอยู่ได้ และให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอต่อพนักงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต และการครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

(ดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542) หากบุคลากรรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและไม่มีความยุติธรรมตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งมีค่าครองชีพที่สูงมาก ค่าตอบแทนที่ได้หากไม่เพียงพอต่อการครองชีพก็จะทำให้เกิดปัญหา บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ไม่อยากทำงาน ไม่อยากทุ่มเทให้กับการทำงาน ไม่อยากทำตามนโยบาย ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การน้อยลง จะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานได้รับสิ่งตอบแทนตามที่คาดหวัง พนักงานจะรู้สึกยอมรับนโยบาย และเป้าหมายขององค์การง่ายขึ้น และรู้สึกอยากทุ่มเทให้กับงาน เนื่องจากเชื่อว่าความพยายามของตนเองจะสามารถช่วยให้องค์การไปสู่เป้าหมายได้ และเป้าหมายนั้นสามารถทำให้องค์การอยู่รอด และมีผลประกอบการที่ดี สามารถให้ค่าตอบแทนในอัตราที่ดีแก่พนักงานได้ ส่งผลให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (รุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546)

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม คือ สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศ แสง เสียง การกำหนดเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีการบำรุงรักษา มีสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา (ดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี (ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์, 2542) ความปลอดภัยในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ โดยที่ลักษณะงานนั้นต้องไม่เสี่ยงต่ออันตรายเกินไป หรืออาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นโดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ด้วยความสบายใจ Maslow (อ้างใน ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์, 2541) กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 2 เมื่อได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) พบว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงในด้านนี้ต่ำ

3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ความสามารถของตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ถึงโอกาสที่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน การพัฒนาคือการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีคุณภาพประสบผลสำเร็จ การพัฒนาย่อมมีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และยังช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดี สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและ

ปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์การประสบความเจริญรุ่งเรืองในที่สุด เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โอกาสความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะน้อยลง (กุลธน ธนาพงศ์ธร, 2526 อ้างในดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542) การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ การจัดอบรม สัมมนา ประชุมปรึกษา ประชุมประสานงาน วางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงานตามลักษณะสายงานในหน่วยงานเป็นประจำ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) พบว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงในด้านนี้ต่ำ

3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความก้าวหน้าหมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง และทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่าไม่ถูกโยกย้าย ปลดออก หรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบโดยไม่สมัครใจ จนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถการได้พัฒนาทักษะความรู้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์การ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง(2541) ได้ศึกษาพบว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานเป็นแรงเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าในการพัฒนางานของตน ยิ่งพนักงานรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้า ก็จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ รู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ มั่นคงในองค์การ สอดคล้องกับจารุณี วงศ์คำแน่น(2537) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการท่าอากาศยาน พบว่าการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานยอมรับ และทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกว่าเมื่อตนเองทุ่มเทความพยายามให้กับงาน จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จะได้รับความก้าวหน้า นำมาซึ่งเกียรติ การยอมรับและผลตอบแทนต่าง ๆ (รุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) ความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ผู้บริหารควรให้โอกาส แก่ผู้ปฏิบัติงานตามสมควรของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ มีการวางแผนในการพัฒนา เพื่อความสำเร็จขององค์การตลอดจนการดำรงรักษาบุคคลในองค์การ เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันในงานตลอดไป (ดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542)

3.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันเป็นด้านที่สร้างกำลังใจและความสบายใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ เมื่อพนักงานพบปัญหา หรือมีความไม่สบายใจ แต่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานจนสามารถแก้ปัญหานั้นได้ พนักงานก็จะรู้สึกที่อยากทำงานต่อไป พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงาน(รุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) การปฏิบัติงานที่อยู่ในภาวะที่คับขันมีความเครียด อาจส่งผลต่อการมีสัมพันธภาพในระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ให้เกิดการขัดแย้ง การมีกิจกรรมร่วมกันทำงาน มีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน(ดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542) การได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน เป็นความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงาน การ ได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก่อให้
เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นจะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การ จึงเป็นความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์การ (สำราญ บุญรักษา, 2539, Steers & Porter, 1933 อ้างใน ดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542)

3.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร

ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับรุจี อุศศิลป์ศักดิ์ (2546) ศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะการบริหารและนโยบายการบริหารงานที่ดี แสดงถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ การบริหารงานในระบบราชการ ภาครัฐจำต้องปรับปรุงระบบให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการปรับบทบาทภารกิจ และการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 รวมทั้งปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับการปรับบทบาทภารกิจ ตลอดจนเพื่อเพิ่มสมรรถนะการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ยุทธศาสตร์การปรับอัตรากำลังคนภาครัฐ : คปร. สำนักงาน ก.พ.) การบริหารราชการในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ให้อิสระกับหน่วยงาน เพื่อให้มีความคล่องตัวขยายอำนาจจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากการศึกษาของ Kreizer, 1990. citedin Corser, 1998 (อ้างในดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542) พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง สอดคล้องกับการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ ดำรง พานทอง (2543) พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ การบริหารจัดการที่มีความยุติธรรม มีการ

ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เสมอภาค ทั้งจากการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ อาจเพราะลักษณะการบริหารเป็นตัวบอกถึงความยุติธรรมในองค์การ หากพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ การพิจารณาความดีความชอบไม่โปร่งใส พนักงานย่อมรู้สึกไม่ดีกับองค์การ และหาหนทางที่จะออกจากองค์การ เพื่อหาที่ทำงานใหม่ที่มีความเป็นธรรมมากกว่าที่เดิม (รุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) ซึ่งจารุณี วงศ์คำแน่น(2537) ศึกษาพบว่า ระบบการพิจารณาความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นการสนองตอบความต้องการ Self Esteem Needs ดังนั้น หากสมาชิกขององค์การมีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบ หรือระบบการเลื่อนตำแหน่งก็มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การมากขึ้น

3.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ การทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกจากการทำงาน ทุกคนย่อมต้องมีเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง และต้องมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ อันก่อให้เกิดคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคมและเป็นความพอใจทั้งในชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว และยังจำเป็นต้องแบ่งเวลาเพื่อรับผิดชอบครอบครัวให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดส่วนเวลาที่ใช้ในการทำงานและสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม โดยรู้ลำดับความสำคัญว่าสิ่งใดควรทำก่อนหลัง (ดรุณศรี สิริยศธำรง, 2542) การทำงานแม้จะมีปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวบ้างแต่บุคลากรก็ยังสามารถปรับตัวได้ สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว สังสรรค์กับเพื่อนฝูง และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานนานพอสมควรทำให้รู้จักแบ่งเวลาได้เหมาะสม จึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541) พบว่าบุคลากรทางการพยาบาลสามารถปรับตัวได้ สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว สังสรรค์กับเพื่อนฝูง และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ เกิดความพึงพอใจและดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข

3.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของภาคใต้ มีเจตจำนงแต่เบื้องต้นที่จะกระจายโอกาสและบริการทางการศึกษาไม่เฉพาะเพียงนิสิตนักศึกษา แต่รวมถึงประชาชนในภาคใต้ทุกกลุ่ม ด้วยความมุ่งมั่นในคุณภาพ และสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการในทุกกิจกรรม ชื่อเสียงเกียรติคุณของมหาวิทยาลัยคงอยู่ได้ด้วยการทำประโยชน์ต่อสังคม (สุนทร โสตถิพันธ์, 2543) บุคลากรทุกฝ่ายได้ดำเนินกิจกรรมตามภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีภูมิธรรมและคุณธรรม การวิจัยเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศ การทำนุบำรุงศิลปะ

และวัฒนธรรม และการให้บริการวิชาการแก่สังคม การที่บุคลากรได้ทำงานในมหาวิทยาลัยซึ่งมีคุณค่าต่อชุมชนและสังคมเป็นความภาคภูมิใจในระดับสูงมาก เพราะได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมซึ่งศิริอร ขันธหัตถ์, 2539 (อ้างในรุจี อุศศิลป์ศักดิ์, 2546) ศึกษาพบว่าการที่ได้ทำงานในองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมบุคคลจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับโดยการที่ได้รับใช้สังคม ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลทำให้สังคมยอมรับองค์การ และองค์การนั้นก็จะดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการหาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสำหรับการเสนอแนะครั้งนี้ คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จากผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับสิ่งที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้น ก็จะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีสูงขึ้นด้วย

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม รายได้ของบุคลากรส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเงินเดือน ซึ่งสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันที่ประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อภาวการณ์ครองชีพ แม้ว่ารัฐและมหาวิทยาลัยจะจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แล้วก็ตาม ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรทุกคน เช่น สวัสดิการด้านบ้านพักที่อยู่อาศัย สวัสดิการเงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตร หรือสวัสดิการเงินกู้ซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ มหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคนได้ ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าไม่ขัดสน ลำบาก มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอจึงมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มหาวิทยาลัยมีความพร้อมในการให้บริการ การเปิดให้บุคลากรทั่วไป องค์การภายนอกเข้ามาใช้บริการ ใช้สถานที่เพื่อจัดกิจกรรมสำคัญ ๆ มหาวิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ทำความเข้าใจให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบมาตรการในการดูแลความปลอดภัยจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความเป็นระเบียบและความสะอาดเรียบร้อยก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและอุ่นใจมากขึ้น

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ความสามารถของตนเอง แม้ว่ามหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นตามลักษณะหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มหาวิทยาลัยควรเห็นถึงความสำคัญ และเปิดโอกาสสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้

เพิ่มพูนความรู้ และทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่ บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ทุกสาย ทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าสูงขึ้นได้อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม และที่สำคัญการใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่เที่ยงตรง เป็นธรรม

1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จะรู้สึกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างดีก็ตาม มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้จัดกิจกรรม เพื่อพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน มีการสันทนาการร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสามารถสร้างเครือข่ายและทีมงานที่ร่วมกันทำงานได้ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับทราบข้อเสนอแนะให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ บุคลากรทุกฝ่ายก็จะมีความสบายใจในการทำงาน

1.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน อีกทั้งได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งไว้ชัดเจนเช่นกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารและมหาวิทยาลัยควรแสดงให้บุคลากรได้เห็นถึงความยุติธรรม โปร่งใส ความสมเหตุสมผล สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม นำไปสู่ความไว้วางใจและเต็มใจปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ มหาวิทยาลัยควรทบทวนและเอาใจใส่ในนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากตัวแปรดังกล่าวมาประกอบ

3. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรหาแนวทางในการทำให้บุคลากรมีส่วนในการวางแผน ร่วมรับทราบนโยบาย มีส่วนช่วยระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย เมื่อบุคลากรมีความผูกพัน มีความรู้สึกที่ดี ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์การ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเกี่ยวกับความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นสำคัญ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ เช่น ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร ก็ควรพิจารณาประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้เพิ่มเติมเนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

2. ควรจะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเติมเพื่อจะได้รับทราบความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรสายวิชาการประกอบด้วย

3. ควรศึกษาผลที่ตามมาจากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ เช่น การอุทิศเวลาการไม่โอนย้าย หรือลาออก เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

4. ควรนำวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมาดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น