

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ และเงินเดือน โดยศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 14 แห่ง จำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 180 ฉบับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมบุคลากรห้องสมุดมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด 3 ลำดับแรกในด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ด้านความรู้สึกรักในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้
 - 2.1 บุคลากรที่จบการศึกษาในสาขาวิชาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ด้านความรู้สึกรักในงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 10 ด้าน ได้แก่ ชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร การทำงานตามความสามารถ ความมีอิสระในงาน ผลตอบแทนของงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลประโยชน์และสวัสดิการ พบว่า บุคลากรห้องสมุดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรห้องสมุดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ซึ่งอาจสรุปได้ว่าองค์กรที่มีชื่อเสียงดีน่าจะอนุมานได้ว่าองค์กรนั้นน่าจะมีคามมั่นคงด้วย สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 40-49) ที่ให้

แนวคิดว่ามีมนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต้องการความรักความเป็นเจ้าของ ต้องการการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรให้ความสำคัญกับชื่อเสียงและนโยบายขององค์กรมากที่สุดในนั้น อาจเป็นเพราะการที่ได้เข้าทำงานในสถาบันมีชื่อเสียงดีเป็นที่รู้จักยอมรับของสังคมจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับนับถือจากครอบครัว เพื่อนและบุคคลรอบข้าง ส่วนการให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กรนั้น อาจเป็นเพราะนโยบายต่าง ๆ จะส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมกับชีวิตการทำงานของบุคลากรและชื่อเสียงขององค์กรด้วย ส่วนการให้ความสำคัญด้านความรู้สึกรับรู้มั่นคงในงานนั้นเป็นเพราะการมีงานทำที่มั่นคงจะส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่และเศรษฐกิจของบุคลากรและครอบครัวโดยตรง ส่วนการให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น นับเป็นความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจของมนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการความรัก ความสนใจจากผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการงูใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จหรือทฤษฎีการงูใจไม่เต็มฤทธิ์ (The Need to Achieve Theory) อีกด้วย (วิโรจน์ สารัตนะ, 2542, หน้า 98-106) ซึ่งทั้งสองทฤษฎีกล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการความสัมพันธ์ (R-Relatedness) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งให้และรับความรักความอบอุ่น การมีที่พึ่งทางใจรวมถึงความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ด้วย ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ วงศ์ใจ (2545) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ที่พบว่าข้าราชการต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสุณี ฤทธิรงค์ (2533) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับคุณสมบัติส่วนตัวและมโนทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ และงานวิจัยของสุนทรี ใจวัชรนิวัฒน์ (2536) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร งานวิจัยทั้งสองเรื่องดังกล่าว พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์คือ นโยบายของหน่วยงานและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 บุคลากรที่จบการศึกษาในสาขาวิชาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นไปตามที่จูลี อูสุภรัตน์ (2536, หน้า 1-9) ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2536, หน้า 55-62) ลำปาง แม่นมาตย์ (2541, หน้า 1-13) และนุชรี ตรีโลจน์วงศ์ (2547, หน้า 43-52) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาห้องสมุดและการพัฒนาบุคลากรห้องสมุดไว้ว่า ห้องสมุดในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรทุกคนต้องเรียนรู้และต้องสามารถใช้เทคโนโลยีได้ดีพอสมควร อีกทั้งวงการห้องสมุดควรให้

ความสำคัญกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น เป็นผลให้ผู้จบการศึกษาด้านสาขาวิชาอื่นที่มีใช้สาขาบรรณารักษศาสตร์ สารสนเทศศาสตร์ สารนิเทศศาสตร์ สามารถเข้าทำงานในส่วนงานต่างๆของห้องสมุดได้และยังมีความสำคัญต่อห้องสมุดอีกด้วย เช่น ผู้ที่จบการศึกษาทางคอมพิวเตอร์เข้ามาดูแลระบบคอมพิวเตอร์ของห้องสมุด ผู้ที่จบการศึกษาทางบริหารธุรกิจ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และอื่น ๆ จะเป็นนักเอกสารสนเทศเฉพาะทาง (Subject Specialist) ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีกับงานบริการของห้องสมุดมากขึ้น

2.2 บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ด้านความรู้ที่มั่นคงในงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อค้นพบในลักษณะนี้อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีอายุงานน้อย (ต่ำกว่า 11 ปี) เป็นกลุ่มคนรุ่นหนุ่มสาว มีความกระตือรือร้นมาก ปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ง่าย อีกทั้งยังมีตำแหน่งงานและเงินเดือนที่ไม่สูงมากนัก ยังมุ่งหวังตำแหน่งงานและเงินเดือนที่สูงขึ้น ต้องการงานที่มั่นคงเพื่อสร้างฐานะ และไม่ว่าจะเป็นการงานที่มั่นคงหรือผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ส่วนแต่เป็นผลต่อเนื่องมาจากนโยบายขององค์กรทั้งสิ้น ส่วนในด้านโอกาสก้าวหน้าในงานนั้น บุคลากรทั้งที่มีอายุงานน้อยและอายุงานมากต่างก็ต้องการด้วยกันทั้งคู่ เพียงแต่ผู้ที่มีอายุงานน้อยอาจมุ่งหวังที่จะก้าวหน้าในงานมากกว่าเนื่องจากยังมีตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่จะต้องก้าวขึ้นไปอีกหลายระดับ ส่วนบุคลากรที่มีอายุงานมาก (ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป) ถือได้ว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความมั่นคงในงานพอสมควรและบางคนอาจมีตำแหน่งในระดับหัวหน้างานอีกด้วย การมุ่งหวังความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งอาจน้อยลง แต่ความมุ่งหวังความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนยังคงอยู่ ประกอบกับคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ได้รับรู้ระเบียบ กฎเกณฑ์ และนโยบายขององค์กรมานาน ผลการวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาสินี วิเชียร (2544) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ นโยบายและแนวทางการบริหารงาน โดยบุคลากรที่มีอายุงานน้อยชอบรับนโยบายและแนวทางการบริหารได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล งานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) เรื่องความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า และงานวิจัยของนภาพิณ โหมาศวิน (2533) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี ที่ได้ผลการวิจัยไปในแนวทาง

เดียวกันว่า การมีส่วนร่วมในนโยบายและการบริหารงานและโอกาสก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและสภาพแวดล้อมในงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่/ พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นผลมาจากว่าโอกาสก้าวหน้าในงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่/ พนักงานต่างกันคือ อาจารย์มีโอกาสก้าวหน้าในงานทั้งด้านตำแหน่งบริหารและตำแหน่งทางวิชาการซึ่งมหาวิทยาลัยจะมีค่าตอบแทนให้ออกเหนือจากเงินเดือน ส่วนเจ้าหน้าที่/ พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารแต่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีตำแหน่งชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นทางออกให้กับเจ้าหน้าที่ที่มุ่งมั่นทำผลงานทางวิชาการ ส่วนในเรื่องสภาพแวดล้อมในงานนั้น อาจารย์จะมีภาระงาน 2 ด้านคือ งานของห้องสมุดและงานการเรียนการสอนซึ่งต้องการสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน เนื่องจากต้องมีการเตรียมการสอน การตรวจงานและการติดต่อหรือให้คำปรึกษากับนักศึกษาอยู่ตลอดทั้งภาคเรียน และในการติดต่อในแต่ละครั้งไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ แตกต่างจากเจ้าหน้าที่/ พนักงานที่มีภารกิจเฉพาะทาง มีการติดต่อกับบุคคลอื่นทั้งบุคลากรในสถาบัน นักศึกษา และบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นไปในระยะเวลาสั้น ๆ ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ งานของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) เรื่องความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า งานวิจัยของแครเกอร์ (Kraeger, 1993, p. 1701 A) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันในการสอนของอาจารย์ และงานวิจัยของไวเกล (Vogel, 1994, p. 30 A) เรื่องความผูกพันในการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน อิลินอยส์ ที่พบว่าสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.4 บุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบไม่ตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์กลับของงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษามาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบไม่ตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษามีความกดดันในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบตรงตามสาขาวิชาที่จบการศึกษามา เนื่องจากต้องเรียนรู้และปรับตัวมากกว่า เมื่อปฏิบัติงานแล้วย่อม

ต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง หากผลการปฏิบัติงานออกมาดีจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในกลุ่มนี้เพื่อให้ได้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของแฮคแมน และลอว์เลอร์ (Hackman & Lawler, 1971, p. 260) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ทางตะวันตกของสหรัฐอเมริกา ที่พบว่าพนักงานที่มีโอกาสทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองจะมีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของจอห์น สเตซี อัดัม (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 40-49) ที่เชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถในการคิดและต้องการการเปรียบเทียบผลลัพธ์จากการทำงานของตนเองกับเพื่อนร่วมงานเสมอ และจะก่อให้เกิดการตัดสินใจว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมหรือไม่ เป็นผลให้เกิดแรงจูงใจหรือพลังผลักดันในการทำงานทั้งด้านลบและบวก

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ และด้านความรู้สึกมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์และสวัสดิการสูงกว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกมั่นคงในงานสูงกว่าบุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่ให้บริการทางวิชาการ จึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางมาปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนต้องการผู้ที่มีความรู้ในระดับสูงเป็นอย่างมาก ผู้ที่มีความรู้ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรียังขาดความรู้เฉพาะทางในระดับวิชาชีพ เป็นผลให้ได้เงินเดือนในอัตราที่ต่ำและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งงานในตำแหน่งดังกล่าวอาจถูกมองว่าเป็นตำแหน่งที่ไม่สำคัญจึงก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮรีบิเนียค และอัลทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972, pp. 557-562) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของอุซันยีย์ ค่านวรนนท์

(2536) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า

3.2 บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านสภาพแวดล้อมในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านสภาพแวดล้อมในงานสูงกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นผลมาจากผู้ที่มีเงินเดือนสูงส่วนมากมักจะอยู่ในตำแหน่งบริหาร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก หัวหน้าห้องสมุด ผู้อำนวยการห้องสมุด ซึ่งต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมาก บุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานด้านตำแหน่งหน้าที่น้อยลง แต่ยังคงมีความต้องการความก้าวหน้าให้มากขึ้นไปอีก โดยอาจออกมาในรูปของการได้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีหรือพิเศษกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ หรือเงินเดือนที่สูงขึ้นจะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองรู้สึกที่ตนเองก้าวหน้าขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของอรัญญา สุวรรณวิก (2542) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบูทอม พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ งานวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) เรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของวาลเดนเบิร์กและสการ์เปลโล (Vandenberg & Scarpello, 1990, p. 60) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่า สิ่งตอบแทนที่บริษัทให้กับพนักงานตามความมุ่งหวังของพนักงานมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและทำให้อัตราการลาออกจากงานลดลง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากในด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์กร ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ทั้งในระดับหน่วยงาน

และในระดับสถาบัน ควรพิจารณาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ อันอาจจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงหรือการมีข้อกำหนดใดๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตจิตใจ และหน้าที่การทำงานของบุคลากรเอง เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามที่มีอยู่ทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และคงความเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์กรไว้ ลดความสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพอันจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังควรมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกันและบุคลากรกับผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันใกล้ชิดกัน ลดความขัดแย้งและความไม่เข้าใจกัน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรง่ายขึ้น และจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรได้ ส่วนด้านผลประโยชน์และสวัสดิการนั้น แม้ว่าบุคลากรจะมีความผูกพันต่ำสุด แต่ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าด้านอื่น ๆ เพราะผลประโยชน์และสวัสดิการที่ดีนั้น จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่ดูแล การมีค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์พิเศษที่มีความเหมาะสมจะมีผลต่อจิตใจของบุคลากร ช่วยกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น และจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะผลประโยชน์และสวัสดิการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของบุคลากร ผู้บริหารควรหมั่นดูแลเอาใจใส่ในส่วนนี้ด้วยการติดตามสภาพเศรษฐกิจและปรับผลประโยชน์และสวัสดิการขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและมีความเหมาะสมอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงนโยบายขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อหาข้อบกพร่องมาเป็นแนวทางในการปรับนโยบายให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้สูงขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้ละเอียดลึกลงไป เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของการมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อันจะนำไปสู่การหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยอาจใช้วิธีการศึกษาในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรมในการทำงาน การสัมภาษณ์ เป็นต้น