

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 233 คน โดยการใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ค่าที ค่าเอฟ ค่าแอลเอสดี และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 อายุ 31 - 35 ปีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 สถานภาพสมรสหรือมีครอบครัวแล้วจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 79.40 มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาทจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปว่า โดยภาพรวม บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

4.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร และด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ แตกต่างกัน

4.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร แตกต่างกัน

4.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร แตกต่างกัน

4.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันและกัน ในองค์กร แตกต่างกัน

4.5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในองค์กร แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปว่า โดยภาพรวม บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.1 บุคลากรที่มี อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน

5.2 บุคลากรที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างกัน

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

6.1 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระดับต่ำ

6.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง

6.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับต่ำ

6.4 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจและด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยมีการร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน ด้วยความไว้วางใจภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชุม บำรุงจิตร์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการศึกษาพบว่า ครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรบุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถปรับตัวเข้าองค์กรได้เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตรงตามความต้องการต่อไปได้เมื่อปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และไม่เพียงแต่หาประสบการณ์ที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปะณี จุลินทร (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมพบที่มีความผูกพันของครูอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเป็นหน่วยงานราชการที่ต้องมีการสอบเข้า และมีการแข่งขันกันอย่างสูง บุคลากรทุกคนที่เข้ามาทำงานจึงย้าย หรือเปลี่ยนงานไม่ได้บ่อย ๆ ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรเพราะต้องทำงานเป็นเวลานาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กรุงพลี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดไม่แตกต่างกัน และเพ็ญศรี เมณแสน (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่งและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

4. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดและความพยายามและการมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น การกระจายอำนาจใน

การตัดสินใจ การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร โดยให้บุคลากรได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย และติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร เพราะมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรด้วยเช่นกัน (มนัสชัย ปิ่นโต. 2550 : 33)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเรื่องงาน โดยมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและนำเอาอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นมามีส่วนร่วมในการแก้ไข

1.2 ด้านการกระจายอำนาจ บุคลากรควรมีส่วนร่วมเมื่อในการเร่งรัดการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายทุกชั้นถูกต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเคร่งครัดและได้มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและ ข้อเสนอแนะกับทีมงาน โดยมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานแม้ งานที่ได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่เกินความสามารถ

1.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งตามความสารถและคุณสมบัติในหน้าที่สูงขึ้นตามความสามารถจะต้องอยู่ในลักษณะที่ต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานสูง โดย ผลงานจะดีหรือไม่ จะไม่สามารถส่งผลกระทบต่อผู้อื่น

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรได้รับผิชอบ และให้โอกาสได้วางแผน คิด และทำอย่างเต็มที่ บุคลากรจะรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร และงานที่ทำ

2.2 ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้น อย่างเหมาะสม เพราะผลประโยชน์ที่บุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ และจะทำให้รู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยในการพิจารณาที่จะออกจากองค์กร

2.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข บุคลากรในองค์กรจะได้ไม่หวังเพียงแต่หาประสบการณ์ที่จะไปทำงานบริษัทอื่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาของการให้บริการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่ให้บริการด้วยเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาหาข้อเท็จจริง และนำผลที่ได้มาแก้ปัญหาให้มีการบริการที่ดีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาต่อไป
2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการจัดการของภาครัฐ