

บทที่ 5

อภิปรายผล สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ลูกจ้างมีความรัก และผูกพันกับองค์กรตลอดไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ลูกจ้างรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เฉพาะในส่วนกลางกรุงเทพมหานคร (หัวหมาก) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise regression analysis)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประเด็นที่ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านภาพลักษณ์องค์กร และด้านวัฒนธรรม

องค์การมีผลต่อความผูกพันกับองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยเป็น ดังนี้

ลำดับแรก ด้านภาพลักษณ์องค์การ มีความสำคัญในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.36 จาก 10 คะแนน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Fjortoft (1993); Hargens (2005); Zuehlke (1996) ทั้งนี้เพราะ ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่สะท้อนให้คนทั่วไปได้เห็น ใ้รู้จัก และเกิดความรู้สึกกับองค์การ ภาพลักษณ์องค์การมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ หากองค์การใดมีภาพลักษณ์ที่ดี ประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก็จะไว้วางใจ ศรัทธา ยอมรับ โดยเฉพาะสถาบันการศึกษานานาชาติอย่างมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีนักศึกษาจำนวนมาก การมีภาพลักษณ์ที่ดีย่อมทำให้บัณฑิตเป็นที่ยอมรับจากสังคม อีกทั้งการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นสากลเพื่อให้ทันกระแสโลกาภิวัตน์ และเพื่อคุณภาพทางการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นกลไกในการควบคุมตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยที่จบจากรามคำแหงสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับจากองค์การ และหน่วยงานต่าง ๆ สมกับ คำขวัญของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ว่า “เปลวเทียนให้แสง รามคำแหงให้ทาง” จะเห็นได้ว่าภาพลักษณ์องค์การของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสิ่งที่สังคมรับรู้ในเรื่องของความโดดเด่นด้านการจัดการศึกษา คุณภาพของบัณฑิตมีความรู้ความสามารถ (Balmer, 2003; Gregory, 1991; อัจฉราพร แปลงมาลัย, 2552) สอดคล้องกับผลการศึกษาตามตาราง 9 พบว่า ภาพลักษณ์องค์การเรื่องระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา คุณภาพบัณฑิตเป็นที่ยอมรับและต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีผลในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.47 และ 7.45 ตามลำดับ

ลำดับที่สอง ด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.13 จาก 10 คะแนน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ การที่มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (visionary) และเป็นผู้นำยุคใหม่ (transformational leaders) กล่าวคือ นำความเปลี่ยนแปลง และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้

จัดการศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่สากล นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อาทิ ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมเป็นคณะกรรมการในชุดต่าง ๆ และให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจ เอาใจใส่แก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความทุ่มเท ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลัง ความสามารถ และยังเป็นกัลยาณมิตร กล่าวคือ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาสามารถเข้าพบได้ตลอดเวลา และปฏิบัติแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มิได้เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ยังดูแลสภาพความเป็นอยู่ อาทิ สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ผู้นำลักษณะนี้ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรในที่สุด (Judge, Piccolo, & Ilies, 2004, pp. 36-40) ผลการศึกษาตามตาราง 4 พบว่า ลูกจ้างทำงานมานานกว่า 5 ปี ถึงร้อยละ 53.0 ส่งผลให้ลูกจ้างมีความรักและผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรถึงแม้จะมีสถานะเป็นลูกจ้างก็ตาม และการศึกษาตามตาราง 8 พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และผู้บังคับบัญชาน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ โดยมีผลในระดับค่อนข้างสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.24 และ 7.21 ตามลำดับ

ลำดับที่สาม ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม มีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.03 จาก 10 คะแนน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมถวิล แก้วปลั่ง (2542); Care (2003); Sims & Keon (1997) ทั้งนี้เพราะ บรรยากาศเชิงจริยธรรมขององค์กรเป็นการรับรู้บรรยากาศในการทำงานของบุคคลที่เอื้อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุตามเป้าหมายโดยถึงหลักจริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรม มาตรฐานวิชาชีพเป็นเกณฑ์ และประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องจนเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงบริหารงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม และมีวิสัยทัศน์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางาน มีการประสานงานและการสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานมีความกระตือรือร้น จะเห็นได้จากลูกจ้างรายปีบางคนทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยรามคำแหงมาเป็นเวลานาน ซึ่งผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาให้ลูกจ้างรัก และผูกพันกับองค์กร Deshpande (1997) กล่าวถึง บรรยากาศเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความเป็นวิชาชีพ (professionalism) การเอาใจใส่ (caring) การปฏิบัติตามกฎ (rules) การคำนึงถึง

สวัตติการผู้อื่นก่อน (instrumental) ประสิทธิภาพ (efficiency) และความเป็นอิสระกับความพึงพอใจในงาน อาทิค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานล้วนแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ลำดับที่สี่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง มีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 6.96 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Martin (1992), Poppens (2001) และมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2551) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีวิวัฒนาการมายาวนาน ไม่หยุดนิ่ง ถ่ายทอดกันมารุ่นสู่รุ่นทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ อีกทั้งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ทำให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีวัฒนธรรมที่โดดเด่น และแข็งแกร่ง ประกอบกับการมีบุคลากรเป็นจำนวนมากที่กระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งที่ส่วนกลาง วิทยาเขตบางนา และสาขาวิทยบริการส่วนภูมิภาค ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกภาคส่วนอย่างทัดเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าบุคคลนั้นจะมีสถานะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างก็ตาม โดยเฉพาะลูกจ้างรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ปัจจุบันมีจำนวนกว่า 1,200 คน อีกทั้งบุคลากรกลุ่มนี้เป็นคนรุ่นใหม่ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย และยังเป็นผู้นำนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิดผล จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การของลูกจ้างรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีปรัชญาปณิธาน และวัตถุประสงค์ในการบริหารงานที่ชัดเจน มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย และมหาวิทยาลัยยังให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกัน คิดค้นวิธีการทำงาน แก้ไขปัญหาาร่วมกัน และเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย มีการประสานงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความรู้สึกรักและหวงแหนชื่อเสียง และรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย รู้สึกผูกพันเป็นกลุ่ม (collectivist) นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2541, หน้า 23-24) กล่าวว่า วัฒนธรรมที่ทุกองค์การควรมีคือ ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

มีความรับผิดชอบในงาน ต้องปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และยึดมั่นในคุณภาพ ทำงานเป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

ลำดับสุดท้าย ด้านความพึงพอใจในงาน มีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง มีระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 6.42 สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรชัย กาญจนสุนทร (2549), สุวิทย์ ลิ้มพงษ์ (2549), อินทิรา ธนียผล (2545) และ Byars and Rue (1994) การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับผลตอบแทนการทำงาน โอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือบรรจุแต่งตั้ง การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ด้วยทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นความรู้สึกที่ลูกจ้างมีต่องานนั้น ๆ ในทางที่ดี มีความพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในงานอาจมีสาเหตุมาจากการ ได้ทำงานที่ตนเองอยากทำ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ และยังสามารถปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม การเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือ และได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ (Judge, 1993) ประกอบกับลักษณะงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นงานที่มีความหลากหลาย ทั้งงานด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริหาร และงานบริการทั่วไป ทำให้บุคลากรต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและต้องมีทักษะ เพราะมหาวิทยาลัยมีนักศึกษาเป็นจำนวนมาก การจัดการเรียนการสอน และการบริการจึงจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานโดยเฉพาะ

ความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.65 โดยลูกจ้างมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงทุกข้อ คือ สนับสนุนให้ศึกษาต่อและฝึกอบรม การเสียสละและอุทิศเวลาให้กับงาน โดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความก้าวหน้าขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นสมาชิก

ในองค์การ และความไว้วางใจ ห่วงใย เชื่อถือ ช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของ (นิวัฒน์ กำบรรณารักษ์, 2546; ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552; สมหมาย ศรีทรัพย์, 2543; Goulet & Frank 2002; Ramdeja, 2001) ทั้งนี้เพราะ ความผูกพันเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ และความผูกพันกับองค์การเป็นปรากฏการณ์มาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญาให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ ความผูกพันสามารถแสดงออกมาในรูปของการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การของตน ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ การปกป้องชื่อเสียงขององค์การ และต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การตลอดไป (Northcraft & Neale, 1994; Steers, 1991)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ

จากการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์การ (organization image) และวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาภาพลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสายตาประชาชน พบว่า ความโดดเด่นด้านการเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง ความสามารถในการทำงาน ความพร้อมด้านการเรียนการสอน และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหงก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ การมีภาพลักษณ์ที่โดดเด่นเรื่องการจัดการเรียนการสอน การเป็นสถาบันการศึกษาที่มีนักศึกษาเป็นจำนวนมาก อีกทั้งคุณภาพบัณฑิตเป็นที่ยอมรับของสังคม และตลาดแรงงานสอดคล้องกับสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2551) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) โดยศึกษาจากบุคลากร นักศึกษาปัจจุบัน และศิษย์เก่า พบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพ ด้านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านพฤติกรรมผู้บริหาร นั้นแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงแข็งแกร่ง เป็นที่ยอมรับของสังคม

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ถูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 50.8 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 51.3 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.8 เป็นโสด ร้อยละ 65.2 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 53.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 48.8

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาพรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 6.97 แต่ละปัจจัยสรุปได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านภาพลักษณ์องค์กร โดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.36

ลำดับที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.13

ลำดับที่ 3 ด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.03

ลำดับที่ 4 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 6.96

ลำดับที่ 5 ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 6.42

ความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.65 โดยลูกจ้างมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงทุกข้อ คือ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.90 การเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงาน โดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความก้าวหน้าขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.87 ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.76 ปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.65 ต้องการเป็นสมาชิกในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.38 และความไว้วางใจ ห่วงใย เชื่อถือ ช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.17 ตามลำดับ

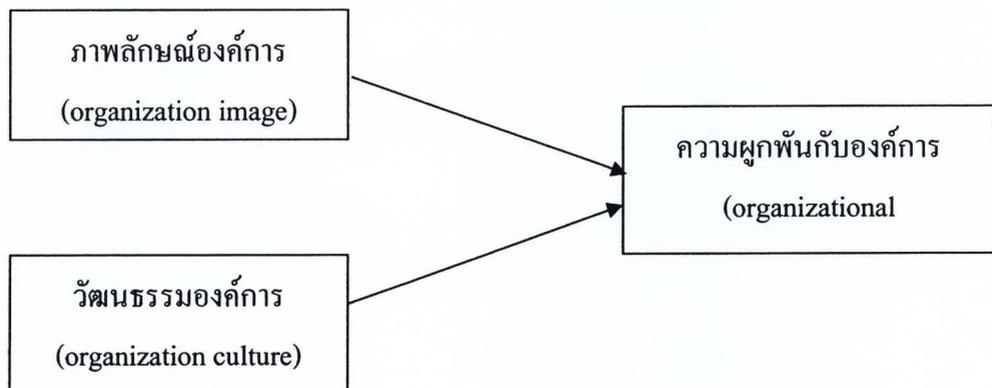
การทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ตัวแปรหลักทั้ง 5 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) บรรยากาศเชิงจริยธรรม (CLIM) ภาวะผู้นำ (LEADER) ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) และวัฒนธรรมองค์กร (CUL) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์กร ได้ ร้อยละ 40.1 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรตัวที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี คือ ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) และวัฒนธรรมองค์กร (CUL) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรความผูกพันกับองค์กร ได้ ร้อยละ 31.6

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็น โสด มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ภาพรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีคะแนน

เฉลี่ย เท่ากับ 6.97 ส่วนความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 7.65

การวิเคราะห์ผลโดยใช้การวิเคราะห์แบบ enter regression analysis ในการหาความสัมพันธ์รวมของตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นตัวแปรหลักทั้ง 5 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) บรรยากาศเชิงจริยธรรม (CLIM) ภาวะผู้นำ (LEADER) ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) และวัฒนธรรมองค์กร (CUL) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์กรได้ ร้อยละ 40.1 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรตัวที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ ภาพลักษณ์องค์กร (IMG) และวัฒนธรรมองค์กร (CUL) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรความผูกพันกับองค์กรได้ ร้อยละ 31.6 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร และข้อค้นพบ (finding) จากการวิจัยสามารถสร้างเป็นแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ ดังนี้



ภาพ 3

แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

สรุปผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้ง 5 ตัวแปร มีเพียง 2 ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างรายปี คือ ภาพลักษณ์องค์กร (organization image) และวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) โดยมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้นได้โดยการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นพนักงานราชการ เลื่อนตำแหน่งแก่ลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำไปพิจารณาตามสมควร
2. บรรยากาศเชิงจริยธรรม ผู้บริหารควรปลูกฝังให้ลูกจ้างมีจิตสำนึก และมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ส่งเสริมให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
3. ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาควรแสดงออกถึงความเสียสละเพื่อส่วนร่วม ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิสัยทัศน์ และกล้าตัดสินใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเลื่อมใสมากยิ่งขึ้น
4. ภาพลักษณ์องค์กร ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ลูกจ้าง และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีความสามารถทางวิชาการ
5. วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ลูกจ้างต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหา กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเพิ่มทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้สนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร

1. ควรทำการศึกษาในเชิงลึกตัวแปรแต่ละด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน บรรยากาศเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำ ภาพลักษณ์องค์กร และวัฒนธรรมองค์กร
2. ควรทำการศึกษานักวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในกลุ่มอื่น ๆ เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามสาขาวิทยบริการ
3. ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลมาอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น