

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยจำแนกความพึงพอใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยใดบ้างที่ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมด้านเนื้อหา ซึ่งได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าแอลฟา เท่ากับ .954

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) สถิติอนุมานใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยตัวแปร 2 ตัว ใช้สถิติค่า t test ถ้าตัวแปรมากกว่า 2 ตัวใช้สถิติค่า f test หรือการวิเคราะห์หิวเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.00 อยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.0 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.80 มีสถานะการทำงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 29.80 ปฏิบัติงานในสายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 65.50

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจ

ปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการยอมรับ ($\bar{X} = 3.62$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.57$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน

ปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.64$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 3.52$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยเชิงใจ แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกัน ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกันในทุกด้าน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาและสายงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้ มีปัจจัยด้านเพศและสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยเชิงใจแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ สถานภาพ สถานะการทำงาน และสายงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในนโยบายการบริหารที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านสายงานปฏิบัติที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านการบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ อายุ วุฒิกการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ และสายงานที่ปฏิบัติ ซึ่งขัดแย้งอย่างมากกับผลการวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2539, หน้า 37) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยก้ำจุน และความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจที่เป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน และขัดแย้งกับ พิรพรด หุ่นเจริญ (2525, หน้า 130-133) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีตัวแปรด้านสายงาน วุฒิกการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติและระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจากงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2539, หน้า 37) กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ พิรพรด หุ่นเจริญ (2525, หน้า 130-133) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างบคลัง ลูกจ้างบรายได้ ฯลฯ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยให้นำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับงาน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานให้มากยิ่งขึ้น
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในขณะปฏิบัติหน้าที่ได้
3. ควรจัดให้มีอัตราบุคลากรให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานที่เป็นอยู่
4. ผู้บริหารควรคำนึงถึงเรื่องความยุติธรรมในการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจจากความต้องการและปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างสายงานกัน เช่น งานการเงิน งานนโยบายและแผน เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยอื่น