

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาสามารถสรุปผล การศึกษา อภิปรายที่ได้จากผลการศึกษา และมีข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 119 คน ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ส่วนมากมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 80.61 รายได้ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในในองค์กร ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านลักษณะการบริหารงาน

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ ด้านจิตใจ

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านพบว่าด้านสังคมสัมพันธ์มีระดับสูง เนื่องจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้รับความร่วมมือในการทำงาน ในองค์กร

เปรียบเสมือนพี่น้อง และด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับสูงรองลงมา เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงยาวนานมากกว่า 80 ปี ผลผลิตบัณฑิตที่จบไปแล้วหลายแสนคน และสร้างชื่อเสียงมากมาย มหาวิทยาลัยฯ ได้รับยกย่องว่าเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการพัฒนาชุมชน ในแต่ละปีมีนักเรียนให้ความสนใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้หลายหมื่นคน ดังนั้นทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ จึงเกิดความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร และในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีระดับสูงรองลงมา เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีนโยบายในการสนับสนุนให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ จึงทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยฯ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะอิสระจากงาน มีระดับสูงรองลงมา เนื่องจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีการบริหารจัดการเวลาที่ดี ระหว่างการสอน เวลาส่วนตัวและเวลาพัก ซึ่งปริมาณงานที่รับผิดชอบก็ไม่มากจนเกินไปทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยาวนาน จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม มีค่านิยมร่วมกับองค์กร และรู้สึกอยู่ในองค์กรเหมือนพี่น้อง จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุงาน รายได้ และสถานภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุงาน รายได้ และสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ อายุงาน รายได้ และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธา แสงอรุณ (2543 ; บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตตยา ดวงสุวรรณ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และพบว่าระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้ โดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบบ้าง ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการจัดทำการบริหาร ค่าตอบแทนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภาระงานที่เป็นระบบชัดเจน สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษารู้สึกถึงความเหมาะสมและยุติธรรมที่มหาวิทยาลัยได้ตอบสนอง เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเกิดความรู้สึกยุติธรรมเป็นพึงพอใจในการทำงาน และค่าตอบแทนแล้ว ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีสภาพในการทำงานไม่ตึงเครียด และมีการปรับปรุงอุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้ได้เสมอๆ เช่น ลิฟท์ โปรเจกเตอร์ เครื่องฉายข้ามศีรษะ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในงาน มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีการก้าวสู่การพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เช่น งานวิจัยและการเผยแพร่ผลงาน และการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านความมั่นคงในอาชีพ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความรู้สึกว่าไม่มั่นคงในอาชีพ มหาวิทยาลัย ควรมีแนวทางในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน ที่ชัดเจนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน พนักงานจะได้ทราบแนวทางชัดเจน และมีความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลไปสู่กำลังใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน

ด้านลักษณะการบริหารงาน มหาวิทยาลัย ควรเปิดโอกาสให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการบริหารงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการสนับสนุนขององค์กร
2. ควรเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และศึกษากับบุคลากรอื่นร่วมด้วยเพื่อการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เหมาะสมในองค์กร
3. ควรขยายผลการศึกษาไปสู่องค์กรอื่น และนำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาในครั้งนี้
4. ควรสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในด้านความผูกพันต่อองค์กร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY