

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาระบบบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.37 บุคลากรส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.63 สถานภาพส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 66.45 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี ร้อยละ 90.13 มีอายุงานไม่เกิน 6 ปี ร้อยละ 70.39 ปฏิบัติงานอยู่สายสนับสนุนมากกว่าสายวิชาการ ร้อยละ 96.05 ประเภทบุคลากรส่วนมากเป็นลูกจ้างชั่วคราวคิดเป็นร้อยละ 57.24 และมีค่าใช้จ่ายรายเดือนแบบพอมีพอใช้ร้อยละ 56.58

2. บรรยากาศองค์การของสำนักงานอธิการบดีพบว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 2.68 จำแนกเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานจัดระดับดี อยู่ในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.06 การบริหารงานจัดอยู่ในอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยที่ 2.81 ด้านโครงสร้างองค์การลักษณะของงาน และนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดอยู่ในอันดับที่ 3 อันดับที่ 4 และ อันดับที่ 5 ตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการจัดอยู่ในอันดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเป็นดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบมากเป็นอันดับที่ 1 องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและองค์กรมีกฎระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง อยู่ในอันดับที่ 2 และอันดับที่ 3 ตามลำดับ ส่วนองค์กรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพออยู่ในอันดับสุดท้าย

2.2 ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานจัดอยู่ในอันดับที่ 1 บุคลากรได้รับการวางแผนเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่และองค์กรมีวิธด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ จัดอยู่ในอันดับที่ 2 และอันดับที่ 3 ตามลำดับ ส่วน การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิมอยู่ในอันดับสุดท้าย

2.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือขอบเขตหน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรถูกระบุไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสมและงานของบุคลากรเป็นงานที่มีความมั่นคง ตามลำดับ

2.4 ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนมากมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ เมื่อบุคลากรทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้กำลังใจมากกว่าการตำหนิ

2.5 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานจัดอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งภายในและนอกเวลางานจัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือ บุคลากรได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่น ๆ ภายในสำนักงานอธิการบดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีทุกเรื่อง และบุคลากรสามารถออกความเห็นหรือเสนอความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรได้ ตามลำดับ

2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินเดือนได้รับความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือ บุคลากรพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ตรงกับความต้องการ ตามลำดับ

3. ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอธิการบดีมีระดับพฤติกรรมการทำงานที่ทำบ่อยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับจัดอยู่ในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 ด้านการงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ จัดอยู่ในอันดับที่ 2 อันดับที่ 3 อันดับที่ 4 และอันดับที่ 5 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเป็นดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ พบว่ามีภาพรวมพฤติกรรมที่ทำบ่อยมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาจัดอยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือ บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนด

3.2 ด้านความรับผิดชอบ มีภาพรวมพฤติกรรมที่ทำบ่อยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรส่วนมากทำงานในหน้าที่ที่กำหนดเวลาเสมอ รองลงมาคือ บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน

3.3 ด้านการมีส่วนร่วม มีภาพรวมพฤติกรรมที่ทำบ่อยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรส่วนมากให้ความร่วมมือและประสานงานด้วยดีกับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์รองลงมาคือบุคลากรให้ความสำคัญต่อการเข้ารับการฝึกอบรม

3.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาพรวมพฤติกรรมที่ทำบ่อยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานของของบุคลากรส่วนมากมีการวางแผนเป็นอย่างดี รองลงมาคือบุคลากรสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นที่สามารถนำมาปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่ได้

3.5 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีภาพรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมที่ทำบ่อยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมักแก้ไขปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือบุคลากรสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้

3.6 ด้านการทำงานเป็นทีม มีภาพรวมพฤติกรรมการทำงานที่ทำบ่อยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรเคารพและรับฟังความคิดเห็นจากคณะทำงาน รองลงมาบุคลากรมักช่วยเหลือเพื่อร่วมงานที่มีงานมากจนเกินไป และในกรณีที่คณะทำงานของบุคลากรไม่มา บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนได้ ตามลำดับ

4. ผลของการเปรียบเทียบระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพงาน สายปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรและค่าใช้จ่ายรายเดือน กับพฤติกรรมการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

4.1 ผลของการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรหญิงมีระดับพฤติกรรมการทำงานที่

มากกว่าบุคลากรชาย ในด้าน การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ แต่ในด้านความรับผิดชอบและการทำงานเป็นทีม บุคลากรชายมีพฤติกรรมที่มากกว่าบุคลากรหญิง

4.2 ผลของการเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ในช่วงอายุ 51-60 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 2.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในช่วงอายุดังกล่าว มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการทำงานเป็นทีม มากที่สุด ส่วนบุคลากรในช่วงอายุ 41-50 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.3 ผลของการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ผู้มีสถานภาพสมรสมีพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า สถานภาพดังกล่าวมีระดับพฤติกรรมมากกว่าสถานภาพอื่นในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และด้านความรับผิดชอบ สถานภาพโสดมีระดับพฤติกรรมในด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีระดับพฤติกรรมมากกว่าในด้านอื่นๆด้านการแก้ปัญหา การตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม

4.4 ผลของการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีระดับพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับการศึกษาดังกล่าวมีระดับพฤติกรรมมากกว่าสถานภาพอื่นๆในด้านปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและด้านการทำงานเป็นทีมพบว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมมากที่สุด

4.5 ผลของการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับพฤติกรรมการทำงานพบว่า ในภาพรวมของพฤติกรรมการทำงานที่ทำบ่อยมากอยู่ในช่วงอายุงาน 11-15 ปีเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ช่วงอายุงานที่ 11-15 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานที่ทำบ่อยมาก ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมพบมากในช่วงอายุงานที่ 16 ปีขึ้นไป

4.6 ผลของการเปรียบเทียบระหว่างสายการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีระดับพฤติกรรมการทำงานมากกว่าสายสนับสนุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านมีระดับพฤติกรรมการทำงานที่ทำบ่อยมาก

4.7 ผลของการเปรียบเทียบระหว่างประเภทของบุคลากรกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ลูกจ้างประจำมีระดับพฤติกรรมการทำงานที่ทำบ่อยมาก เมื่อจำแนกออกเป็นด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ นั้นลูกจ้างประจำมีพฤติกรรมจัดอยู่ในระดับที่ทำบ่อยมาก ส่วน ด้านการทำงานเป็นทีมพบว่าพนักงานราชการและข้าราชการพลเรือนมีระดับพฤติกรรมการทำงาน ที่ทำบ่อยมาก

4.8 ผลของการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายรายเดือนกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่ากลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอนั้นมีพฤติกรรมในการทำงานในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการ แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจและด้านการทำงานเป็นทีมในระดับที่ทำบ่อยมาก ส่วนผู้ที่มีเงินเหลือ เกินมีพฤติกรรมการทำงานที่ทำบ่อยมากในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านความ รับผิดชอบ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานใน ภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

การศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายใน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็น สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออกกับ บรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การภายในสำนักงานอธิการบดีจัดอยู่ใน ระดับปานกลาง เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ด้านดังกล่าวมีระดับบรรยากาศองค์การ ที่น้อยที่สุด เนื่องจาก ค่าตอบแทนยังได้น้อยกว่าหน่วยงานราชการอื่น ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งลูกจ้าง ชั่วโมง ที่จ้างด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ด้วยรายรับของมหาวิทยาลัยยังมีน้อย จึงเป็นข้อจำกัด อย่างหนึ่งของการเพิ่มเงินเดือนของลูกจ้างชั่วคราว และในแต่ละปีการได้รับจัดสรรอัตรากำลังของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยยังได้รับการจัดสรรที่น้อย ซึ่งมีผลทำให้การลูกจ้าง ชั่วโมงที่ต้องการได้รับความมั่นคงในการทำงานต้องแข่งขันสูงเพื่อสอบบรรจุเป็นพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ความคิดเห็นดังกล่าวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ นิมปี (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจใน การทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศ องค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศในองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

โดยด้านที่องค์กรควรนำไปปรับปรุงมากเป็นอันดับแรกคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายการบริการทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารต้องผลักดันนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มากกว่านี้ และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวสามารถทำผลงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมเสมอภาคกันเพื่อเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าของงานมากยิ่งขึ้น และเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. ความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกกับพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานที่ทำบ่อยมากเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราวและมีอายุงานที่น้อย มักปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาขึ้นไป และยังแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการทำงานยังทำได้ไม่ดีเนื่องจากประสบการณ์การทำงานอายุ รวมถึงอายุงานยังน้อย การตัดสินใจในบางอย่างยากแก่การยอมรับกับผู้ที่อาวุโสกว่าทั้ง ๆ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าก็ตาม และเรื่องที่ตัดสินใจนั้นถึงแม้จะถูกต้องตามหลักการก็ตาม ก็ยากแก่การยอมรับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา จิตสุรผล (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีระดับพฤติกรรมโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ทั้งนี้เมื่อจำแนกพฤติกรรมการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นระดับพฤติกรรมการทำงานในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอยู่ในอันดับที่น้อยที่สุดทั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นและให้เหตุผลอย่างเหมาะสม

3. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบเพศกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี พบว่าในภาพรวม เพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าเพศชาย ในด้านการปฏิบัติตามตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มากกว่าเพศชาย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธีรดา จิตสุรผล (2553) ที่พบว่าเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศหญิงจะมีลักษณะที่คล้อยตามมากกว่าเพศชาย เพศชายมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง จากแนวคิดของ กริฟฟิธฮอม และเกียร์เนอร์ (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000, pp. 463-488) อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อแรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้ หรือสภาพสังคมขององค์กรยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานรวมทั้งบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีทั้งหมดยังไม่ใช่สายสนับสนุนทั้งหมด เพราะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกยังเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ ยังมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงเข้ามา

ปฏิบัติงานน้อยและไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ล้นมือ จนทำให้บุคลากรสายวิชาการเข้าช่วยในการทำงาน มีผลให้การตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยที่ได้เคยศึกษามา

3.2 การเปรียบเทียบช่วงอายุกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อธิการบดี พบว่า ในภาพรวมในช่วงอายุ 51-60 ปี มีระดับพฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาเป็นช่วง 41-50 ปี ในด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีที่อายุอยู่ในช่วงดังกล่าวนี้ มีตำแหน่งงานที่สูง และมีหน้าที่การงานเป็นที่น่ายอมรับนับถือในหน่วยงานจึงให้เหตุผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ธัญรดา จิตสุผล (2553) ที่พบว่าในช่วงอายุตั้งแต่ 44 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานในทุกด้านอยู่ในระดับที่สูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ของ กริฟฟิทฮอม และเกียร์เนอร์ (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000, pp. 463-488) ที่พบว่าผลงานของบุคคลที่มีอายุมากขึ้นถือว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้การศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้นและมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้เพิ่มขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสิทธิภาพ การทำงานจะเน้นคุณภาพ และบุคลากรในช่วงดังกล่าวมักมีตำแหน่งที่สูงแล้ว มีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างดี เพราะว่ามีประสบการณ์มาก และด้วยที่ทำงานมานานมากแล้วมักมีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักกันมานาน ทำให้การบริหารงานและทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

3.3 การเปรียบเทียบอายุงานกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อธิการบดี พบว่า ภาพรวมบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมการทำงานมากที่สุดทุกด้าน เนื่องจากผู้ที่มีอายุงานดังกล่าวในหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีนั้นมีตำแหน่งอย่างน้อยเป็นหัวหน้างาน หรือได้รับบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว เริ่มมีสถานะที่มั่นคง ไม่อยากย้ายงาน มีผลงานในหน่วยงานพอสมควรจึงพอใจที่จะทำงานในที่เดิม สอดคล้องกับการศึกษาของกริฟฟิทฮอม และเกียร์เนอร์ (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000, pp. 463-488) ที่พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือมีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและลาออกจากงานน้อย ซึ่งความอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

3.4 การเปรียบเทียบประเภทของบุคลากรกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี พบว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีระดับพฤติกรรมการทำงานมากที่สุดในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีระดับพฤติกรรมการทำงานที่มากกว่าพนักงานราชการและข้าราชการพลเรือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ธัญรดา จิตสุผล (2553) พนักงานส่วนที่ระดับหัวหน้าส่วน หัวหน้าแผนก มีพฤติกรรมการทำงานที่มากกว่าเจ้าหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบระดับกันแล้ว ตำแหน่งหัวหน้างาน ผู้อำนวยการกองส่วนมากเป็นข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนผู้ปฏิบัติการส่วนใหญ่ในสำนักงานอธิการบดีเป็นลูกจ้างชั่วคราว ในปัจจุบันหน่วยงานมหาวิทยาลัยมีนโยบายลดอัตราค่าจ้างที่เป็นพนักงานราชการและข้าราชการลง และเปลี่ยนเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนอัตราค่าจ้างของข้าราชการและพนักงานราชการในอนาคตพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะมีบทบาทมากขึ้นในการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย

3.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเนื่องจากบรรยากาศในองค์การของสำนักงานอธิการบดีมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในด้านจิตใจ หากบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีไม่ดีพบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรไม่อยากทำงาน จึงมีความเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา ศรีประทุม (2548) ศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ทั้งหมด 6 แผนก จำนวน 120 คน พบว่าวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษابรรยากาศในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกด้านในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรเนื่องจากภาระงานที่มากล้นมือ แต่ค่าตอบแทนได้น้อยโดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวรวมทั้งสวัสดิการที่บุคลากรได้รับ เช่น การรักษาพยาบาลซึ่งใช้สิทธิประกันสังคมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทำให้พนักงานใน

สถาบันอุดมศึกษาบางส่วนลาออกจากงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยงานราชการอื่น เนื่องจากได้เป็นข้าราชการและมีสวัสดิการที่บุคคลนั้นยอมรับได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะความเห็น ว่า ผู้บริหารควรวางนโยบายให้มีการจัดการกองทุนโดยการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแทนที่จะหักจากเงินเดือนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับอัตราเงินเดือนเต็มอัตราตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและเป็นการจูงใจให้คนเข้ามาแข่งขันเพื่อสอบบรรจุเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพการทำงานที่ดีขึ้นในส่วนของผู้จ้างชั่วคราวรายเดือน

2. จากการศึกษาบรรยายสององค์การในด้านนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยน้อยรองจากด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากสำนักงานอธิการยังไม่มีแผนและนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และแผนที่มีนั้นส่วนมากเน้นในบุคลากรสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรวางนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปลูกฝังให้บุคลากรในสำนักงานรักองค์การอยากให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

3. จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าในด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีนั้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารควรให้มีการผลักดันให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมีการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การ และมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้เชี่ยวชาญในงานด้านที่บุคลากรนั้นปฏิบัติอยู่ เมื่อบุคลากรนั้นเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติแล้วจะสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ออกมาได้เอง

4. จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยรองลงมาจากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนมากยังไม่สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจในงานของตนที่ปฏิบัติอยู่ได้ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรวางนโยบายเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวซึ่งไม่สามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนและไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเองได้ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการผลักดันให้บุคลากรเหล่านี้บรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเร็วที่สุด เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและมีความกล้าที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยเสนอแนะว่า ควรมีการผลักดันให้หน่วยงานมีการทำงานล่วงเวลาตามความสมัครใจเพื่อเพิ่มค่าตอบแทน และนำเงินเหลือจ่ายจากเงินงบประมาณบางส่วนเข้ากองทุนสวัสดิการของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี เพื่อลดข้อจำกัดของสวัสดิการที่มีอยู่เดิมที่สามารถใช้ได้แค่ประกันสังคมเท่านั้น และนอกจากนี้ ดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการบริหารงานค่าตอบแทนที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นจากที่บุคลากรทำงานล่วงเวลา

2. จากผลการศึกษาระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยรองจากบรรดาการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการสำรวจบุคลากรที่มีความประสงค์พัฒนาองค์ความรู้ในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน วางระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นระบบเพื่อการดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เน้นการนำคุณธรรมมาใช้และมีการประเมินผลที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง โยกย้ายซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง นอกจากนี้ควรกำหนดเส้นทางก้าวหน้าของสายงานให้มีความชัดเจน โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

3. จากผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าให้หน่วยงานดำเนินการจัดโครงการเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในการทำงานของบุคลากรได้มีความคิดรวบยอด เข้าใจในงานนั้นๆ มากขึ้น แล้วสามารถแสดงความคิดเห็นในงานของตนได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจในงานของตนอย่างมีความมั่นใจ ทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น และส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร โดยเริ่มแรกการดำเนินโครงการลักษณะดังกล่าวอาจยังไม่มีในแผน จำเป็นต้องใช้เงินนอกงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ และในครั้งต่อไปค่อยนำโครงการดังกล่าวเข้าสู่แผนปฏิบัติราชการ เพื่อให้การดำเนินโครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่จัดขึ้นเป็นประจำ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ นอกจากเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติแล้ว ยังถ่ายทอดเพื่อปลูกฝังให้องค์ความรู้นั้นคงอยู่กับหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาครั้งต่อไป
2. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น มีผลต่อการดำเนินงานเป็นไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University