

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานโดยยึด วัตถุประสงค์ ด้านการเพิ่มคุณค่างาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านระบบ บริหารการประกันคุณภาพ และเพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสถานภาพ ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามกรอบวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิด เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ด้านการเพิ่มคุณค่างาน ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน และด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 86 ฉบับ ได้รับความร่วมมือจาก ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 46 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 53 % และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จสำหรับ การวิจัย คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายปี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี

2. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการเพิ่มคุณค่างานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.27$) ซึ่งแต่ละด้านบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากรในรายชื่อ ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการได้รับโอกาสในการตัดสินใจปัญหาพร้อมกับผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.33$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.29$) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.20$)

2.2 ด้านการเพิ่มคุณค่างาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารด้านการเพิ่มคุณค่างานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่ม ($\bar{X} = 4.00$) งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87$) และการมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.76$)

2.3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารด้านการคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมด้านการมีโอกาสร่วมสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.73$) ด้านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.71$) และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.67$)

2.4 ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมช่วยให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานมีผลการดำเนินงานที่ดี ($\bar{X} = 3.47$) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทำให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.44$) หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.33$)

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีส่วนร่วมในการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มคุณค่างานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ และด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศและอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษญา สอนแก้ว (2550, 75) ซึ่งศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้อ อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ โดยบุคลากรที่มีเพศ อายุ แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้อไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาเพื่อหาสาเหตุปัญหาที่บุคลากรไม่มีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงาน และแนวทางการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานหรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในอนาคตจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการกำหนดกรอบนโยบายเรื่องความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดด้วย