

ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย:
ศึกษากรณีพนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้) สังกัดสาขา
วิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
Organizational Alienation of the University Staffs:
A Case Study of the Staffs (hired from university's
income) Working at Ramkhamhaeng University's
Regional Campuses



¹สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ¹พรนัชชา พุทธหุน และ ²จักรภพ สรมณี

^{1*,1,2}Sittipan Buddhahun, Pornnatcha Buddhahun and Jakkrapob Sornmanee

^{1*}Corresponding Author. Email: sittipan@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย: ศึกษากรณีพนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้) สังกัดสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงานฯ และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงานกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกโดดเดี่ยวถูกทอดทิ้ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05

ลำดับที่สาม คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.72 ลำดับที่สี่ คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55 ลำดับที่ห้า คือ ด้านการมีค่านิยมที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 และลำดับที่หก คือ ด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

คำสำคัญ: ความแปลกแยกจากองค์กร; พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้); สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This survey research aimed to study organizational alienation of the university staffs: a case study of the staffs hired from the University's income, working at Ramkhamhaeng University's regional campuses. It tried to explore the level of organizational alienation of the university the relationship between the level of the organizational alienation of the university staffs and six sociological factors, namely gender, age, marital status, education level, position type and duration of work. Tools used for data collection were questionnaires.

The result showed that the feeling of alienation from the organization of the university staff was at a moderate level with a mean of 2.73. When considered individually, it was found that the feeling of alienation from the organization of the university staffs at the highest mean was the sense of meaninglessness which was at the middle level with the average of 3.20, followed by the feeling of isolation, being abandoned by society In the middle level, with a mean of 3.05 which was at the medium level, with an average of 2.72. The fourth is the feeling that the organization / chiefs had no norm was at a low level, with an average of 2.55. The fifth is the difference in values from others which was at a low level, with an average of 2.45. The sixth is the feeling of separation from the work was at the low level, the average value was 2.29. Moreover, the research found that personal factors, i.e. gender, age, marital status, education level, position type and duration of work had no statistically significant relationship with the alienation of the University staffs.

Keywords: organizational alienation; university staffs (hired from the university income); Ramkhamhaeng University's regional campuses

บทนำ

ความรู้สึกแปลกแยกมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า Alienation ซึ่ง Crossman (2018) ได้ให้ความหมายว่า เป็นแนวคิดที่นักสังคมวิทยาใช้เพื่ออธิบายประสบการณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รู้สึกว่าขาดการเชื่อมต่อจากค่านิยม ปทัสถาน แนวปฏิบัติและความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชนหรือสังคมของพวกเขาด้วยเหตุผลทางโครงสร้างทางสังคมที่หลากหลาย รวมทั้งด้านเศรษฐกิจ ผู้ที่ประสบกับความแปลกแยกทางสังคมไม่ได้มีส่วนร่วมในค่านิยมที่เป็นกระแสหลักของสังคม ไม่ได้หลอมรวมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกับสังคมกลุ่มและสถาบันของตน และแยกตัวออกจากสังคม ส่วน Lichtheim (As in Nadsupa, 2008) ระบุไว้ว่า คำว่า Alienation คือ การเสียสภาพที่ดำรงอยู่ หรือการ “ตก” ลงมาจากสภาพดีเลิศในภาษาไทยมีการแปล Alienation เป็นคำต่างๆ เช่น การลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ ความแปลกแยก ภาวะแปลกแยก ภาวะความห่างเหิน ภาวะความออกห่าง เป็นต้น (Royal Academy, 2006) ได้อธิบาย Alienation ในความหมายกว้างโดยหมายถึง การเปลี่ยนจากการรู้สึกผูกพัน ไปเป็นการรู้สึกไม่เป็นมิตรเป็นปรปักษ์หรือไม่ยินดียินร้ายต่อผู้อื่น ต่อกลุ่ม ต่อสังคม หรือแม้แต่ต่อตนเอง เป็นต้น (Anumarnrajadhon, & Kuldhonbutr, 2000) ให้ทัศนะว่าแนวคิดเรื่องความรู้สึกแปลกแยกถูกนำไปให้ความหมายและนำมาเป็นตัวแบบในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ใน 2 แนว ได้แก่ แนวคิดที่มองว่าความรู้สึกแปลกแยกเป็นภาวะทางสังคม นักวิชาการที่กล่าวถึงการศึกษาความรู้สึกแปลกแยกในแนวนี้นี้ ได้แก่ ซี ไรท์ มิลส์ (C. Wright Mills) ในหนังสือเรื่อง “White Collar” ในปี ค.ศ.1951 และเอริค ฟรอมม์ (Eric Fromm) เรื่อง “The Sane Society” ในปี ค.ศ.1955 ในทัศนะของกลุ่มนักวิชาการที่เห็นว่า ความรู้สึกแปลกแยกเป็นภาวะทางสังคม ซึ่งมีแนวคิดทางเดียวกับ Marx โดยเห็นว่า ความรู้สึกแปลกแยกเป็นการครอบงำของสภาพสังคมที่มีต่อบุคคล เช่น สภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของกรรมกรที่ถูกครอบงำโดยระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมในระบบทุนนิยมทางเศรษฐกิจ ส่วนอีกแนวหนึ่งมองว่า ความรู้สึกแปลกแยกเป็นภาวะทางความรู้สึกหรือเป็นภาวะทางจิตของบุคคล โดยหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตัวเองต่อค่านิยม ต่อกฎเกณฑ์ทางสังคมและต่อกิจกรรมที่ตัวเองกระทำ ผู้ที่ตกอยู่ในภาวะแปลกแยกในแนวคิดนี้จึงเป็นผู้ที่มีความรู้สึกว่าตัวเองตกอยู่ภายใต้อำนาจหรืออิทธิพลของผู้อื่นหรือสิ่งอื่น เช่น รู้สึกว่าชีวิตของตนเองขึ้นอยู่กับโชคชะตาหรือผู้ที่มิอำนาจเหนือตน เป็นคนที่ไม่รู้สึกว่า กฎเกณฑ์ที่สังคมยึดถือปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไร้ความหมายสำหรับเขา หรือผู้ที่กล่าวว่างานที่เขาทำนั้นเป็นสิ่งที่ไร้คุณค่า รู้สึกเบื่อหน่ายชีวิตและการทำงาน เป็นต้น นักวิชาการที่ศึกษาความรู้สึกแปลกแยกในแนวนี้นี้ที่ได้รับความนิยมมากกล่าวอ้าง หรือเป็นแบบของการศึกษาส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ได้แก่ ลีโอ โซล (Leo Srole) เอริค ฮอฟเฟอร์ (Eric Hoffer) และเมลวิน ซีแมน (Melvin Seeman)

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถอธิบายความแปลกแยกทางสังคมได้ว่า สาเหตุที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองไม่เป็นส่วนหนึ่ง หรือไม่มีความผูกพันต่อสังคม ซึ่งอาจรวมไปถึงการนิ่งเฉย ไม่ยินดียินร้าย กระทั่งต่อต้านสังคม เนื่องมาจากการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าความเป็นไปในสังคมในรูปแบบหรือกิจกรรมต่างๆ นั้นตนเองไม่มีอำนาจที่จะควบคุมให้เกิดผลตามที่ต้องการได้ ตรงกันข้ามกลับถูกควบคุมในรูปแบบหรือวิธีการ

ต่างๆ ไม่สามารถที่จะทำนายหรือคาดการณ์ได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของคนที่ติดต่อสังคมดังกล่าวจะส่งผลในทางดี หรือร้าย หรือตามที่ตนต้องการหรือไม่เพียงใด ไม่สามารถหาบทพิสูจน์หรือกฎเกณฑ์ที่จะเป็นแบบฉบับของรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างถูกต้อง มีความรู้สึกว่าตนเองไม่ต้องการที่จะเข้าไปสู่การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้น จึงเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นสิ่งแปลกปลอม เป็นความแปลกแยกแตกต่างจากสังคม และไม่อยากจะให้ความสนใจในรูปแบบกิจกรรมความสัมพันธ์ในทางสังคมอีกต่อไป

หากบรรยากาศในการทำงานนั้น ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกแปลกแยก หรือแตกต่างจากองค์การจากงานและจากเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ยิ่งมีมากเท่าไร ยิ่งส่งผลให้รู้สึกไม่พอใจมากยิ่งขึ้นเท่านั้นจนอาจทำให้ถึงขั้นไม่อยากจะทำงานต่อไป สุดท้าย คือ การตัดสินใจลาออก จึงอาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกแปลกแยก เป็นปัจจัยที่สำคัญในเชิงจิตวิทยาที่จะเป็นเครื่องมือให้กับผู้บริหารใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ รวมทั้งความคงอยู่ของพนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี และเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา “ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การ : กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้) สังกัดสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” โดยสาเหตุที่เลือกศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัย(งบรายได้) ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นผลมาจากการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการได้เข้ามากำกับควบคุมการเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานหลักสูตรที่เคร่งครัด ส่งผลให้มหาวิทยาลัยหลายแห่งรวมทั้งมหาวิทยาลัยรามคำแหงเองได้รับผลกระทบ จำต้องปรับการเรียนการสอนในหลายสาขาวิทยบริการฯ เนื่องจากหลักสูตรต่างๆ จำนวนมากไม่สามารถหาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ของ สกอ. ได้จึงต้องปิดการเรียนการสอนลง ดังนั้น สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่ต้องการจะเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนทุกถิ่นที่ ย่อมต้องได้รับผลกระทบจากการที่นักศึกษาลดลง พนักงานมหาวิทยาลัยย่อมต้องเสียขวัญและกำลังใจ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ประกอบกับในหลายสาขาวิทยบริการฯ ที่ไม่มีรองอธิการบดีไปดูแลโดยตรง หรือดูแลแต่ไม่ทั่วถึง การแบ่งงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยรับผิดชอบ รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของหัวหน้าฯ เป็นสำคัญ ถ้าหัวหน้าฯ มีความยุติธรรม ปัญหา ก็จะไม่เกิด แต่ถ้าพนักงานมองว่าหัวหน้าขาดความยุติธรรม เอาแต่พรรคพวกที่ประจบสอพลอ ความรู้สึกแปลกแยกก็จะตามมา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ก็จะด้อยลง ซึ่งจะส่งผลในเชิงลบต่อองค์การโดยรวมได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมกับระดับของความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิธีการวิจัย คณะผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (survey research) โดยจะใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว ณ เวลาหนึ่ง (cross-sectional study) (Babbie, 1998)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ(งบรายได้) สังกัดสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 158 คน (บัญชีรายงานแสดงบุคลากร แยกตามประเภทและสายงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ข้อมูล ณ 18 กันยายน 2561)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยใช้คำถามแบบปลายปิด

แบบสำรวจรายการ (check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) คำถามทุกข้อเป็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ระบุไว้ในสมมุติฐานการวิจัย

การประเมินความแม่นยำด้านเนื้อหา (content validity) ของคำถามในแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยที่ปรึกษาโครงการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาระเบียบวิธีวิจัยจำนวนรวมทั้งหมด 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินโดยการให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างคำถามแต่ละข้อของชุดคำถามที่จะใช้วัด “ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร” และเลือกเฉพาะคำถามข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องเกินกว่า 0.60 ขึ้นไป เพื่อเก็บไว้ใช้งานจริงในแบบสอบถามต่อไป

การประเมินความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้จำนวน 50 คน หลังจากนั้นจึงนำคะแนนคำตอบจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้ง 50 ชุด มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น คือ ค่า Cronbach's alpha โดยใช้โปรแกรมการคำนวณค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ พบว่าค่า Cronbach's alpha ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.87 แสดงว่าชุดคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามนี้มีระดับความเชื่อมั่นสูงเป็นที่ยอมรับได้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยได้ติดต่อประสานกับสำนักงานสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 23 แห่งเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ในช่วงเวลาระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน พ.ศ. 2561

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยการนำคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามแต่ละชุดมาแปลงเป็นตัวเลขในรูปของรหัสข้อมูล ต่อจากนั้นจึงบันทึกรหัสข้อมูลดังกล่าวและประมวลผลค่าสถิติที่ต้องการ โดยใช้โปรแกรมการคำนวณค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คณะผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการอธิบายระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Chi-square tests ในการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิจัย

จากการวิจัย “ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย : ศึกษากรณี พนักงาน (จบรายได้) สังกัดสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 150 คน จำแนกตามปัจจัยทางสังคม 6 ด้าน ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 150)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	69	46.00
หญิง	81	54.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	8	5.33
31 – 40 ปี	66	44.00
41 – 50 ปี	66	44.00
51 – 60 ปี	10	6.67
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	60	40.00
สมรส	83	55.33
หม้าย/หย่า	7	4.67
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	15.33
ปริญญาตรี	29	19.33
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	98	65.33

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ประเภทตำแหน่ง		
นักวิชาการศึกษา	26	17.33
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	46	30.67
นักวิชาการเงินและบัญชี/พัสดุ	31	20.67
นักวิชาการโสตฯ/บรรณารักษ์	10	6.67
ช่างเทคนิค/อิเล็กทรอนิกส์/คอมพิวเตอร์	37	24.67
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	11	7.33
6 – 10 ปี	35	23.33
11 – 15 ปี	61	40.67
16 ปีขึ้นไป	43	28.67

จากตาราง 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 150 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา คือ เพศชาย มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และอายุ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา คือ อายุ 51 - 60 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ลำดับสาม คือ อายุ 20 - 30 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพสมรส มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.33 รองลงมา คือ โสด มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และลำดับสาม คือ หม้าย/หย่า มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33 และลำดับสาม คือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 ประเภทตำแหน่ง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งช่างเทคนิค/อิเล็กทรอนิกส์/คอมพิวเตอร์ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.67 ลำดับสาม คือ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี/พัสดุ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67

ลำดับสี่ คือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 และลำดับห้า คือ ตำแหน่งนักวิชาการโสตฯ/บรรณารักษ์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.67 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.67 ลำดับสาม คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และลำดับสี่ คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.33

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ ($n = 150$)

ประเด็นความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร	ลำดับ
1. รู้สึกอยู่กับศักดิ์ของงาน จะทำอะไร ก็ติดขัด รุนแรงไปหมด	2.62	1.10	ปานกลาง	④
2. ไม่ได้คาดหวังอะไรจากการทำงานในองค์กรนี้ต่อไป	2.18	1.02	น้อย	⑤
3. ไม่อาจกำหนดอะไรในสิ่งที่หวังได้เลยไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรืออื่นๆ	3.00	1.15	ปานกลาง	
4. มีแต่หัวหน้าเท่านั้นที่สามารถกำหนดทุกสิ่งทุกอย่างได้	2.83	1.11	ปานกลาง	①
5. ไม่ว่าจะพยายามอย่างหนักขนาดไหน แต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้เลย	2.99	1.14	ปานกลาง	③
ภาพรวมความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ	2.72	0.84	ปานกลาง	②

จากตาราง 2 พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่อาจกำหนดอะไรในสิ่งที่หวังได้เลยไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรืออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 รองลงมาคือ ไม่ว่าจะพยายามอย่างหนักขนาดไหน แต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้เลย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ลำดับที่สาม คือ มีแต่หัวหน้าเท่านั้นที่สามารถกำหนดทุกสิ่งทุกอย่างได้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่า

เฉลี่ย 2.83 ลำดับที่สี่ คือ รู้สึกอยู่ในกับดักของงาน จะทำอะไร ก็ติดขัด วุ่นวายไปหมด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.62 และลำดับที่ห้า คือ ไม่ได้คาดหวังอะไรจากการทำงานในองค์กรนี้ต่อไป อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.18

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย (n = 150)

ประเด็นความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร	ลำดับ
1. เชื่อว่าวาสนาของคนแตกต่างกันไป	3.47	1.14	มาก	②
2. การตัดสินใจในเรื่องใดๆ ขึ้นอยู่กับหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา	3.37	1.14	ปานกลาง	③
3. พนักงานเหมือนกับข้าราชการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	4.02	0.86	มาก	①
4. พนักงานทุกคนต่างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการกิจของสาขา	1.87	0.77	น้อย	⑤
5. เป็นผู้น้อยต้องคอยก้มพนมกร	3.25	1.18	ปานกลาง	④
ภาพรวมความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย	3.20	0.64	ปานกลาง	

จากตาราง 3 พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ พนักงานเหมือนกับข้าราชการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมา คือ เชื่อว่าวาสนาของคนแตกต่างกันไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ลำดับที่สาม คือ การตัดสินใจในเรื่องใดๆ ขึ้นอยู่กับหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ลำดับที่สี่ คือ เป็นผู้น้อยต้องคอยก้มพนมกร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 และลำดับที่ห้า คือ พนักงานทุกคนต่างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการกิจของสาขา อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.87

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน (n = 150)

ประเด็นความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร	ลำดับ
1. เชื่อว่าค่าของคนอยู่ที่ว่าเป็นคนของใคร	3.09	1.17	ปานกลาง	①
2. การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	2.27	0.86	น้อย	⑤
3. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	2.30	0.87	น้อย	④
4. เชื่อว่ามหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	2.42	0.93	น้อย	③
5. สามารถเชื่อในคำพูดของผู้บังคับบัญชาได้ในทุกระดับ	2.69	0.73	ปานกลาง	②
ภาพรวมความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน	2.55	0.63	น้อย	

จากตาราง 4 พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ เชื่อว่าค่าของคนอยู่ที่ว่าเป็นคนของใคร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 รองลงมา คือ สามารถเชื่อในคำพูดของผู้บังคับบัญชาได้ในทุกระดับ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.69 ลำดับที่สาม คือ เชื่อว่ามหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.42 ลำดับที่สี่ คือ การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.30 และลำดับที่ห้า คือ การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.27

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขา วิทยบริการฯ ด้านการมีค่านิยมที่แตกต่างจากคนอื่นๆ (n = 150)

ประเด็นความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร	ลำดับ
1. เชื่อว่ามหาวิทยาลัยจะอยู่ได้ขึ้นอยู่กับทุกคนที่เป็นสมาชิก	1.96	0.82	น้อย	⑤
2. ความอดกลั้นก็คือการยอมจำนนนั่นเอง	3.05	0.98	ปานกลาง	①
3. มีทัศนคติเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	2.23	0.66	น้อย	④
4. ความสุจริตไม่ช่วยให้เราบรรลุสู่เป้าหมายหลักขององค์กรได้	2.24	1.17	น้อย	③
5. ความไม่ซื่อสัตย์ต่อเวลาและหน้าที่ราชการเป็นเรื่องปกติที่มีให้เห็นโดยทั่วไป	2.79	1.22	ปานกลาง	②
ภาพรวมความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร ด้านการมีค่านิยมที่แตกต่างจากคนอื่นๆ	2.45	0.58	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขา วิทยบริการฯ ด้านการมีค่านิยมที่แตกต่างจากคนอื่นๆ โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความอดกลั้นก็คือการยอมจำนนนั่นเอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 รองลงมา คือ ความไม่ซื่อสัตย์ต่อเวลาและหน้าที่ราชการเป็นเรื่องปกติที่มีให้เห็นโดยทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.79 ลำดับที่สาม คือ ความสุจริตไม่ช่วยให้เราบรรลุ สู่เป้าหมายหลักขององค์กรได้ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24 ลำดับที่สี่ คือ มีทัศนคติเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.23 และลำดับที่ห้า คือ เชื่อว่ามหาวิทยาลัยจะอยู่ได้ขึ้นอยู่กับทุกคนที่เป็นสมาชิก อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.96

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกโดดเดี่ยวถูกทอดทิ้ง (n = 150)

ประเด็นความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร	ลำดับ
1. รู้สึกว่ามหาวิทยาลัยลดบทบาทของสาขาฯ ลง	3.37	1.04	ปานกลาง	①
2. ยังมั่นใจในสถานภาพของพนักงานว่าจะมีความมั่นคงไปจนกระทั่งเกษียณอายุ	2.63	0.82	ปานกลาง	⑤
3. รู้สึกว่ามหาวิทยาลัยไม่ดูแลพนักงานสาขาฯ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานส่วนกลาง	3.21	1.06	ปานกลาง	②
4. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจากมหาวิทยาลัยเป็นประจำ	2.91	0.91	ปานกลาง	④
5. คิดว่าปัจจุบันผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสาขาฯ น้อยมาก	3.13	1.05	ปานกลาง	③
ภาพรวมความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร ด้านความรู้สึกโดดเดี่ยวถูกทอดทิ้ง	3.05	0.66	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกโดดเดี่ยวถูกทอดทิ้ง โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ รู้สึกว่ามหาวิทยาลัยลดบทบาทของสาขาฯ ลงอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 รองลงมา คือ รู้สึกว่ามหาวิทยาลัยไม่ดูแลพนักงานสังกัดสาขาฯ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานส่วนกลาง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 ลำดับที่สาม คือ คิดว่าปัจจุบันผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสาขาฯ น้อยมาก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 ลำดับที่สี่ คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจากมหาวิทยาลัยเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.91 และลำดับที่ห้า คือ ยังมั่นใจในสถานภาพของพนักงานว่าจะมีความมั่นคงไปจนกระทั่งเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.63

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ (n = 150)

ประเด็นความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร	ลำดับ
1. รู้สึกเบื่อหน่ายกับภาระงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.19	0.88	น้อย	④
2. งานที่ทำอยู่ไม่มีความท้าทาย	2.28	0.94	น้อย	②
3. งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับที่เราถนัด	2.24	0.98	น้อย	③
4. ถ้ามีงานอื่นที่ทำแล้วสนุกกว่าก็จะเปลี่ยนงานไปทำที่ใหม่	2.45	1.08	น้อย	①
ภาพรวมความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร ด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ	2.29	0.75	น้อย	

จากตาราง 7 พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ถ้ามีงานอื่นที่ทำแล้วสนุกกว่าก็จะเปลี่ยนงานไปทำที่ใหม่ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่ไม่มีความท้าทาย อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.28 ลำดับที่สาม คือ งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับที่เราถนัด อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24 และลำดับที่สี่ คือ รู้สึกเบื่อหน่ายกับภาระงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.19

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ภาพรวม (n = 150)

ประเด็นความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร	ลำดับ
ด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ	2.72	0.84	ปานกลาง	③
ด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย	3.20	0.64	ปานกลาง	①
ด้านความรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน	2.55	0.63	น้อย	④
ด้านการมีค่านิยมที่แตกต่างจากคนอื่นๆ	2.45	0.58	น้อย	⑤

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็นความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้สึก แปลกแยกจาก องค์กร	ลำดับ
ด้านความรู้สึกโดดเดี่ยวถูกทอดทิ้ง	3.05	0.65	ปานกลาง	②
ด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ	2.29	0.75	น้อย	②
ภาพรวมความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ	2.73	0.47	ปานกลาง	

จากตาราง 8 พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกโดดเดี่ยวถูกสังคมทอดทิ้ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 ลำดับที่สาม คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.72 ลำดับที่สี่ คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55 ลำดับที่ห้า คือ ด้านการมีค่านิยมที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 และลำดับที่หก คือ ด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศมีความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

เพศ	ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน										รวม		X ² =2.305 Pearson Chi-Square P=0.512
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ชาย	0	0.0	28	18.7	35	23.3	6	4.0	0	0.0	69	46.0	
หญิง	2	1.3	28	18.7	45	30.0	6	4.0	0	0.0	81	54.0	

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.512 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

อายุ (ปี)	ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน										รวม		X ² = 5.271 Pearson Chi-Square P=0.810
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
20-30	0	0	4	2.7	4	2.7	0	0.0	0	0	8	5.3	
31-40	0	0	25	16.7	35	23.3	6	4.0	0	0	66	44.0	
41-50	2	1.3	24	16.0	34	22.7	6	4.0	0	0	66	44.0	
51-60	0	0.0	3	2.0	7	4.7	0	0.0	0	0.0	10	6.7	

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.810 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 สถานะภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะภาพการสมรสกับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

สถานภาพ การสมรส	ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน										รวม		X ² =4.342 Pearson Chi- Square P=0.630
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
โสด	0	0.0	24	16.0	30	20.0	6	4.0	0	0.0	60	40.0	
สมรส	2	1.3	31	20.7	45	30.0	5	3.3	0	0.0	83	55.3	
หม้าย/หย่า	0	0.0	1	0.7	5	3.3	1	0.7	0	0.0	7	4.7	

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.630 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า สถานะภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ระดับการศึกษา	ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน										รวม		X ² = 4.228 Pearson Chi-Square P=0.646
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.0	8	5.3	15	10.0	0	0.0	0	0.0	23	15.3	
ปริญญาตรี	0	0.0	12	8.0	14	9.3	3	2.0	0	0.0	29	19.3	
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	1.3	36	24.0	51	34.0	9	6.0	0	0.0	98	65.3	

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.646 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ประเภทตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทตำแหน่งกับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ประเภท ตำแหน่ง	ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน										รวม			
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
นักวิชาการศึกษา	0	0.0	10	6.7	14	9.3	2	1.3	0	0.0	26	17.3		X ² = 13.434 Pearson Chi- Square P=0.338
เจ้าหน้าที่บริหาร งานทั่วไป	1	0.7	24	16.0	17	11.3	4	2.7	0	0.0	46	30.7		
นักวิชาการเงิน และบัญชี/พัสดุ	1	0.7	7	4.7	21	14.0	2	1.3	0	0.0	31	20.7		
นักวิชาการโสตฯ/ บรรณารักษ์	0	0.0	5	3.3	5	3.3	0	0.0	0	0.0	10	6.7		
ช่างเทคนิค/ อิเล็กทรอนิกส์/ คอมพิวเตอร์	0	0.0	10	6.7	23	15.3	4	2.7	0	0.0	37	24.7		

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.338 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ประเภทตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน										รวม		X ² = 4.228 Pearson Chi- Square P=0.646
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ต่ำกว่า 5 ปี	0	0.0	7	4.7	4	2.7	0	0.0	0	0.0	11	7.3	
6-10 ปี	0	0.0	13	8.7	18	12.0	4	2.7	0	0.0	35	23.3	
11-15 ปี	1	0.7	19	12.7	37	24.7	4	2.7	0	0.0	61	40.7	
16 ปีขึ้นไป	1	0.7	17	11.3	21	14.0	4	2.7	0	0.0	43	28.7	

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.665 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

การอภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน

พบว่าความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกโดดเดี่ยวถูกสังคมทอดทิ้ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 ลำดับที่สาม คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.72 ลำดับที่สี่ คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55 ลำดับที่ห้า คือ ด้านการมีค่านิยมที่แตกต่างจากคนอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 และลำดับที่หก คือ ด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.29

1.1 เหตุผลในรายละเอียด ด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมาย และส่งผลให้ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ 3.20 จากการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือข้อที่ว่า “พนักงานเหมือนกับข้าราชการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือข้อที่ว่า “เชื่อว่าวาสนาของคนแตกต่างกันไป” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ลำดับที่สาม คือข้อที่ว่า “การตัดสินใจในเรื่องใดๆ ขึ้นอยู่กับหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ลำดับที่สี่คือข้อที่ว่า “เป็นผู้น้อยต้องคอยก้มพนมกร” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 และลำดับที่ห้า คือข้อที่ว่า “พนักงานทุกคนต่างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการกิจของสาขา” อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.87 ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับ(Anumarnrajadhon & Kuldhonbutr, 2000) ให้ทัศนะว่า ความรู้สึกแปลกแยกเป็นภาวะทางความรู้สึกหรือเป็นภาวะทางจิตของบุคคล โดยหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตัวเขาเองต่อค่านิยม ต่อกฎเกณฑ์ทางสังคม และต่อกิจกรรมที่ตัวเขากระทำ ผู้ที่ตกอยู่ในภาวะแปลกแยกในแนวคิดนี้จึงเป็นผู้ที่มีความรู้สึกว่าตัวเองตกอยู่ภายใต้อำนาจหรืออิทธิพลของผู้อื่นหรือสิ่งอื่น เช่น รู้สึกว่าชีวิตของตนเองขึ้นอยู่กับโชคชะตาหรือผู้ที่มิอำนาจเหนือตนและในเชิงนิเสธ แนวคิดเรื่องความแปลกแยกต่อองค์กรนั้นเป็นแนวคิดที่ตรงข้ามกับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ มองว่าในสถานการณ์ที่เกิดความรู้สึกแปลกแยก สมาชิกขององค์กรนั้นจะเกิดความรู้สึกต่อต้านองค์กร การบังคับบัญชา ไม่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ทำงานแบบไร้เป้าหมาย และมักจะคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำ ตรงกับ Royal Academy (2006) ที่ได้ให้นิยามความรู้สึกแปลกแยกว่า เป็นการเปลี่ยนจากความรู้สึกผูกพันไปเป็นความรู้สึกที่ไม่เป็นมิตร เป็นปฏิปักษ์ หรือไม่ยินดียินร้ายต่อผู้อื่น ต่อกลุ่ม ต่อสังคม แม้แต่ต่อตนเอง เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ยังสอดคล้องในเชิงนิเสธกับ Buddhahun et al. (2012) ที่ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และใช้ปัจจัย 10 ด้านในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสังกัดสำนักงานเขต 50 สำนักงานเขต จำนวน 381 คน ที่พบว่าพนักงานกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบังคับบัญชาสูงเป็นลำดับที่ห้า จากการวิเคราะห์พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือความสามารถในการติดต่อประสานงานและความสนิทสนมเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถขอคำปรึกษาได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) ลำดับที่สาม คือ ผู้บังคับบัญชามี

การชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) ลำดับที่สี่ คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) ลำดับที่ห้า คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$) ลำดับที่หก คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$) ลำดับที่เจ็ด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) ลำดับที่แปด คือ ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$)

นั่นคือ ความรู้สึกแปลกแยกด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมายของพนักงานเกิดขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ขาดความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน ไม่สามารถเป็นที่พึ่งให้กับพนักงาน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากพนักงาน ประกอบกับความเชื่อที่ปลูกฝังกันมาในสังคมไทยว่า “เป็นผู้น้อยต้องควรก้มพนมกร” ต้องให้ความเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ ไม่สามารถที่จะแย้งความเห็นของผู้ใหญ่ได้ นั่นเอง แต่อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรด้านความรู้สึกว่าตนเองไร้ความหมายของพนักงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.87 คือข้อที่ว่า “พนักงานทุกคนต่างมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการกิจของสาขาฯ” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของสาขาวิทยบริการฯแต่ละแห่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างความสามัคคีในกลุ่ม พนักงานต่างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อภารกิจของสาขาฯ ลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 เหตุผลในรายละเอียดด้านความรู้สึกโดดเดี่ยว ถูกทอดทิ้ง อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความความรู้สึกแปลกแยกด้านสูงเป็นลำดับที่สอง มีค่าเฉลี่ย 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ รู้สึกว่ามหาวิทยาลัยลดบทบาทของสาขาฯ ลง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 รองลงมา คือ รู้สึกว่ามหาวิทยาลัยไม่ดูแลพนักงานสังกัดสาขาฯ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานส่วนกลาง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 ลำดับที่สาม คือ คิดว่าปัจจุบันผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสาขาฯ น้อยมาก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 ลำดับที่สี่ คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจากมหาวิทยาลัยเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.91 และลำดับที่ห้า คือ ยังมั่นใจในสถานภาพของพนักงานว่าจะมีความมั่นคงไปจนกระทั่งเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.63

สรุปได้จากผลการวิจัยว่า พนักงานมีความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรด้านความรู้สึกโดดเดี่ยว ถูกทอดทิ้งในระดับกลาง จากประการแรกคือ พนักงานมองว่ามหาวิทยาลัยลดบทบาทของสาขาวิทยบริการฯ ลง ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 และ เรื่อง แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับ

อุดมศึกษา พ.ศ. 2558 กำหนดจำนวน คุณวุฒิและคุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอน อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในแต่ละระดับ โดยเฉพาะระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ที่เคร่งครัด เช่น กำหนดว่าในการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรใดๆจะต้องเสนอหลักสูตรผ่านสภามหาวิทยาลัยและส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อทราบ และกำหนดให้แต่ละหลักสูตร โดยเฉพาะในระดับปริญญาโทจะต้องมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรอย่างน้อย 3 คน มีวุฒิปริญญาเอก หรือขั้นต่ำปริญญาโทที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์และมีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างน้อย 3 รายการในรอบ 5 ปี และอย่างน้อย 1 รายการต้องเป็นผลงานวิจัย และอาจารย์ประจำหลักสูตรซึ่ง มีวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทที่มีผลงานทางวิชาการในลักษณะเดียวกัน ที่สำคัญได้มีข้อกำหนดให้อาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ผู้สอนอื่นๆไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาได้ พร้อมทั้งกำหนดว่าอาจารย์ประจำหลักสูตร 1 คนสามารถเป็นที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ให้กับนักศึกษาได้ไม่เกิน 5 คน หรือเป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระได้ไม่เกิน 15 คนต่อภาคการศึกษา ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องลดจำนวนการรับนักศึกษาในระดับปริญญาโทลง โดยคำนวณจากจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ได้รับการแต่งตั้ง จากที่เคยเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับบรรดาข้าราชการและประชาชนที่ทำงานอยู่ในจังหวัดต่างๆปละกว่าห้าพันคน มหาวิทยาลัยต้องจำกัดจำนวนเหลือแค่ปีละไม่เกินสามพันคน ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อสาขาวิทยบริการฯ เพราะหลายหลักสูตรไม่ได้รับสมัครนักศึกษา พนักงานจึงเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่รู้จะพึ่งพาใครได้ เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในสถานภาพของงาน เกรงว่ามหาวิทยาลัยจะปิดสาขาวิทยบริการฯ และเลิกจ้างพวกเขา

ประการต่อมา คือ รู้สึกว่ามหาวิทยาลัยไม่ดูแลพนักงานสังกัดสาขาฯ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานส่วนกลาง (หัวหมากและบางนา) อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานสังกัดสาขามองว่าพวกเขาอยู่ไกลปืนเที่ยง ผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆที่ได้รับน้อยกว่าอย่างไม่สามารถเทียบกันได้ดีกับพนักงานส่วนกลาง เช่น ค่าตอบแทนการคุมสอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง ฯลฯ ทำให้พนักงานสังกัดสาขาฯเกิดความรู้สึกแปลกแยกขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ James Davies, Ted Robert Gurr และ Mark Hapopian (As in Buddhahun et al., 2012) ซึ่งอ้างว่า สาเหตุที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกไม่พอใจเป็นผลมาจากความรู้สึกเชิงเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริง

1.3 เหตุผลในรายละเอียดด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ จากการวิจัยพบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.72 สูงเป็นลำดับที่สาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ไม่อาจกำหนดอะไรในสิ่งที่หวังได้เลยไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรืออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 รองลงมา คือ ไม่อาจจะพยายามอย่างหนักขนาดไหน แต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้เลย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ลำดับที่สาม คือ มีแต่หัวหน้าเท่านั้นที่สามารถกำหนดทุกสิ่งทุกอย่างได้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.83 ลำดับที่สี่ คือ

รู้สึกอยู่กับดักของงาน จะทำอะไรๆ ก็ติดขัด รุนแรงไปหมด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.62 และลำดับที่ห้า คือ ไม่ได้คาดหวังอะไรจากการทำงานในองค์กรนี้ต่อไป อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.18

สรุปได้ว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจคือมองว่าตนเองไม่อาจกำหนดอะไรในสิ่งที่หวังได้เลยไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรืออื่นๆ ไม่ว่าตนเองจะพยายามอย่างหนักขนาดไหน พุ่มเทให้กับการทำงานมากแค่ไหน แต่ก็ไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรได้เลย จะคิดทำอะไรก็รู้สึกติดขัดไปหมด ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Seeman (As in Sawaddipong, 1981) ที่ว่า ความไร้อำนาจ (Powerlessness) หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลที่ว่าพฤติกรรมของเขาไม่สามารถกำหนดผลลัพธ์หรือสิ่งที่พึงพอใจที่เขาใฝ่หาได้ ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ สุรินโต (Surinto, 2018) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างตามสัญญาจ้างของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พบว่า ลูกจ้างตามสัญญาจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70) เคยมีความคิดที่จะลาออก และสาเหตุที่คิดจะลาออกมาจากหลายสาเหตุ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ การไม่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ฯลฯ

1.4 เหตุผลในรายละเอียดในด้านความรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน จากการวิจัยพบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านความรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ เชื่อว่าค่าของคนอยู่ที่ว่าเป็นคนของใคร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 รองลงมา คือ สามารถเชื่อในคำพูดของผู้บังคับบัญชาได้ในทุกระดับ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.69 ลำดับที่สาม คือ เชื่อว่ามหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.42 ลำดับที่สี่ คือ การประเมินประสิทธิภาพผลงาน ความสามารถ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.30 และลำดับที่ห้า คือ การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.27 สรุปได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร โดยรู้สึกว่าองค์กร/หัวหน้าไม่มีบรรทัดฐาน กล่าวคือเชื่อว่ายังมีการเล่นพรรคเล่นพวกในการบริหารกิจการของสาขาฯ ไม่เชื่อว่ามหาวิทยาลัย/หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน มีการเลือกปฏิบัติ มองการประเมินการปฏิบัติงานไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง เหมาะสมและความยุติธรรม ขณะเดียวกันก็ไม่มีความเชื่อมั่นในเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินด้วย

สอดคล้องกับแนวคิดของทวิพันธ์ พัวสรรเสริฐ (Puanantern, 2013) ที่ว่า ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกนำไปสู่ความเสื่อมเสียของประเทศชาติ 10 ประการ คือ 1. เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติหรือสองมาตรฐาน จนนำไปสู่ความไม่มีมาตรฐาน 2. ทำให้เกิดการแพร่เชื้อของโรคระบาดในการเล่นพรรคเล่น

พวกเกิดขึ้นอย่างคาดไม่ถึง 3. นำไปสู่ผลการทำงานที่ลดลง 4. ทำให้เกิดกลไกการเล่นพรรคเล่นพวก อาจก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งกัน 5. ทำให้ไม่สามารถจำแนกความเก่ง/ไม่เก่ง เพราะไม่มีการยึดผลงานที่ถูกต้อง 6. ทำให้คนทำงานด้วยปากมากกว่าที่จะทำงานด้วยฝีมือ เกิดลัทธิประจบประแจง 7. มีการใส่ร้ายป้ายสี โจมตีคู่แข่ง 8. ก่อให้เกิดลัทธิเอืออ้อห่อหมก (Group Think) คือคนจะไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง ต้องคอยคล้อยตามความคิดเห็นของผู้มีอำนาจเพื่อความอยู่รอด 9. ทำให้ไม่สนับสนุนคนรุ่นใหม่ให้เติบโตในทิศทางที่เหมาะสม เกิดการผูกขาดอำนาจ และ 10. ก่อให้เกิดปัญหาของสังคมที่ไร้ความสงบอันเนื่องมาจากการขาดความยุติธรรม ไร้มาตรฐาน ทำงานแบบลู่หน้าปะจุมุก

1.5 เหตุผลในรายละเอียดในด้านความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
 สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านการมีค่านิยมที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก คือ ความอดกลั้นก็คือการยอมจำนนนั่นเอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 รองลงมา คือ ความไม่ซื่อสัตย์ต่อเวลาและหน้าที่ราชการเป็นเรื่องปกติที่มีให้เห็นโดยทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.79 ลำดับที่สาม คือ ความสุจริตไม่ช่วยให้เราบรรลุสู่เป้าหมายหลักขององค์กรได้ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24 ลำดับที่สี่ คือ มีทัศนคติเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.23 และลำดับที่ห้า คือ เชื่อว่ามหาวิทยาลัยจะอยู่ได้ขึ้นอยู่กับทุกคนที่เป็นสมาชิก อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.96

สรุปได้ว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงาน ด้านการมีค่านิยมที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ นั้น หมายถึง การที่พนักงานมีความคิด และค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางดำเนินชีวิตที่ไม่เหมือนกับคนอื่นในสำนักงาน หรือองค์กร มีความรู้สึกว่าทำไมต้องเชื่อฟังปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เราไม่เห็นด้วย ทำไมต้องยอมรับขนบธรรมเนียม ค่านิยมทางสังคมที่ใช้เหตุผลในทัศนะของตน มองว่าการ อดกลั้น ยอมเชื่อฟังปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ค่านิยมที่เราไม่เห็นด้วยก็ไม่ต่างอะไรไปจากการที่เราต้องยอมจำนนต่อสิ่งที่เราไม่ยอมรับ ทำให้เราต้องสูญเสียศักดิ์ศรีของความเป็นคนไป สอดคล้องกับแนวคิดของศิริรัตน์ แอดสกุล (Adsakul, 1998) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเบี่ยงเบนของมนุษย์เกิดจากการที่บุคคลมีภาวะความรู้สึกแปลกแยกจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิก ทั้งที่โดยปกติคนเรายอมรับความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับและเรียกร้องหาการยอมรับจากสังคมและบุคคลอื่นในสังคมนั้น บุคคลที่เกิดภาวะความออกจากสังคม จะเป็นผู้ที่ขาดเป้าหมายและค่านิยมในชีวิต มีความรู้สึกโดดเดี่ยว อันเนื่องมาจากการที่เขาต่อต้านบรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม ปรากฏการณ์เช่นนี้ เป็นผลให้คนเกิดความหมดหวังในชีวิต

1.6 เหตุผลในรายละเอียดในด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ ด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ โดยภาพรวมมีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ลำดับแรก คือ ถ้ามีงานอื่นที่ทำแล้วสนุกกว่าก็จะเปลี่ยนงานไปทำที่ใหม่ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่ไม่มีความท้าทาย อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.28 ลำดับที่สาม คือ งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับที่เราถนัด อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24 และลำดับที่สี่ คือ รู้สึกเบื่อหน่ายกับภาระงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.19

สรุปได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสาขาวิทยบริการฯ มีระดับความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร ด้านรู้สึกแยกตนเองออกจากงานที่ทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือยังมองว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับที่ถนัด ไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่าย ยังนับว่าเป็นงานที่ยังมีความท้าทายอยู่ และมีแนวโน้มไม่ยากที่จะเปลี่ยนงานไปทำที่ใหม่ ส่งผลให้พนักงานยังคงมีความผูกพันต่อองค์กรคือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการฯ อยู่

ข้อค้นพบจากการวิจัยสอดคล้องกันกับงานวิจัยของชันวานา ฮะซานี (Hasanee, 2007) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงาน เอกลักษณ์ขององค์กร และทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งยังสอดคล้องกับข้อค้นพบสอดคล้องกับงานวิจัยของราวิษฐ์ เรืองกุล (Ruengkul, 2018) ที่ได้สรุปว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่เกิดความแปลกแยก ไม่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร อาจทำให้เกิดผลเสียอย่างร้ายแรงกับองค์กร เนื่องจากเจ้าหน้าที่จะไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดการโยกย้าย โอนย้าย หรือลาออกจากราชการบ่อยๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยรามคำแหงควรเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีที่พนักงานมหาวิทยาลัย(งบรายได้) สังกัดสาขาวิทยบริการฯ โดยนำผลของการวิเคราะห์ข้อมูล มาเป็นแนวทางในการส่งเสริม ลดระดับของความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กรลง โดยนำข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยสุดมาพัฒนาองค์การดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างอำนาจให้กับพนักงานด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ทั้งในแง่ของการสร้างกฎเกณฑ์และการบังคับใช้กฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม ไม่มีการเล่นเส้น เล่นสาย สร้างความรู้สึกให้กับพนักงานมีความมั่นใจว่าผู้ที่มุ่งมั่นทำงานย่อมได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม

2. เสริมสร้างสำนึกในความสำคัญที่พนักงานมีต่อมหาวิทยาลัย ด้วยการสร้างจิตสำนึกว่าทุกคนเป็นสมาชิกขององค์กรเดียวกัน ความอยู่รอดขององค์กรก็คือความอยู่รอดของสมาชิกแต่ละคนด้วย เพราะฉะนั้น พนักงานแต่ละคน ซึ่งแบบได้เสมือนอวัยวะของร่างกายของมนุษย์ที่ต่างทำหน้าที่ของตนเอง ถ้าอวัยวะแต่ละส่วนต่างทำหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่างกายโดยรวมก็จะแข็งแรงเติบโต พนักงานทุกคนจึงมีความสำคัญกับมหาวิทยาลัย เหมือนเดียวกัน

3. สร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของกระบวนการปฏิบัติราชการ ด้วยการปฏิบัติต่อพนักงานบนฐานของความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่สนับสนุนให้มีการเล่นพรรคเล่นพวก ให้มีระบบตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ และจริงจัง

4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานทุกคนได้มีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมร่วมกันขององค์กร

5. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว ความกลัวว่าสาขาวิทยบริการฯ จะถูกยุบและส่งผลให้พนักงานต้องถูกเลิกจ้าง โดยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร มีการติดต่อประสานงานอย่างต่อเนื่อง สร้างเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนในสาขาวิทยบริการฯ แต่ละแห่ง และควรสนับสนุนให้รองอธิการบดีฝ่ายวิทยบริการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานในทุกระดับในแต่ละจังหวัดในฐานะตัวแทนของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นศักดิ์ศรีและสร้างความเชื่อมั่นของพนักงานและเจ้าหน้าที่ทุกคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาซ้ำ โดยศึกษาเปรียบเทียบระดับความแปลกแยกก่อนและหลังการพัฒนาองค์กรตามข้อเสนอแนะข้างต้น

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วยจะทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น

References

- Adsakul, S. (1998). *Introduction to Sociology*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Anumarnrajadhon, T. & Kuldhonbutr, P. (2000). *Relationship between Political Powerlessness and Meaning of Election: A case study of Chiang Mai Municipality*, Chiang Mai: Chiang Mai University.
- Buddhahun, S. (2012). *Political Sociology and Social Change*. Bangkok: Ramkhamhaeng University Press.
- Buddhahun, S., Sornmanee, C., Srihong, C., Sukkawirach, S. and Korsakul, W. (2018). Organizational Commitment of Local Government Officials: A case study of Bangkok Metropolitan Districts. *Journal of MCU Peace Studies*, 6(3), 873 – 895.
- Crossman, A. (2018). *Understanding Alienation and Social Alienation*. Retrieved February 4, 2019, from <https://www.thoughtco.com/alienation-definition-3026048>
- Hasanee, S. (2007). *Commitment of Staffs: A case study of Gas Separation Plant Staffs, Rayong Province, PTT Public Company Limited*, Master Degree's thesis, NIDA.
- Nadsupa, C. (2008). *Political Economy Doctrine*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Nimmanee, J. (1994). *Alienation of Tobacco factory staffs*. Master degree's thesis, Kasetsart University.
- Puasansern, T. (2013). Problems of Favoritism lead to 10 aspects of national disgrace. Retrieved February 6, 2019, from <http://boonpengsaepua999.blogspot.com/2013/10/10.html>
- Royal Academy. (2006). *English-Thai Sociology Dictionary, Royal Institute edition*. Bangkok.: Royal Institute.
- Ruengkul, N. (2018). Problems of human resource management of Wangthonglang District Office. *Ramkhamhaeng Journal of Public Administration*, 1(2), 95-113.
- Sawaddipong, P. (1981). *Social Psychology of George Herbert Mead*. Bangkok: Thammasat University Press.
- Surinto, K. (2018). Causes affecting personnel's decision of resignation: A case study of Office of the National Anti-Corruption Commission's employees under contract. *Ramkhamhaeng Journal of Public Administration*, 1(1), 84-108.