

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาความ (Descriptive Research) มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยจำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวนทั้งสิ้น 421 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 201คน ซึ่งได้มาการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณจากคำถามปลายปิด โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบลงข้อสรุปและพรรณนาความ ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี** ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ผลดังนี้

### 1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับพอใช้เช่นเดียวกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมากอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่” รองลงมา คือ “ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “ท่านสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากมหาวิทยาลัย” และ “ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้” โดยลำดับ

### 1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับดีเกือบทุกด้านซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมากอยู่ในระดับดี ได้แก่ “สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศอย่างเหมาะสมและเพียงพอ” รองลงมา คือ “สถานที่ทำงานของท่านมีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อยอยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ “สถานที่ทำงานของท่านมีห้องเก็บวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน” และ “สถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสม” โดยลำดับ

### 1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกันซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ได้แก่ “ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน” รองลงมา คือ “ท่านมีโอกาสใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “งานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ” และค่าเฉลี่ยเท่ากันมี 2 ประเด็น ได้แก่ “ท่านมีโอกาสใช้ความคิดของตัวเองในการทำงาน” กับ “ท่านรู้สึกว่าคุณค่าสำหรับหน่วยงาน” โดยลำดับ

#### 1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า คุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ซึ่งอยู่ในระดับดีเพียงประเด็นเดียว ได้แก่ “ท่านได้รับมอบหมายให้พัฒนางานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน” นอกนั้นเหลืออีก 3 ประเด็น มีคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อยอยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ “ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง” “ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน” และ “ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคง” โดยลำดับ

#### 1.5 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ได้แก่ “ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน” รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ประเด็น คือ “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน” กับ “ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน” และ “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร” โดยลำดับ

#### 1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ได้แก่ “ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างเหมาะสม” รองลงมา คือ “ผู้บริหารให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม” และ “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยอิสระ” โดยลำดับ

#### 1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า คุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมากซึ่งอยู่ในระดับดี ได้แก่ “เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ” รองลงมา คือ “ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อยซึ่งอยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ “ท่านสามารถจัดสรรเวลาคลายเครียดจากงานที่รับผิดชอบ”

## 1.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ได้แก่ “ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” รองลงมา คือ “หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง” และ “หน่วยงานของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อม” โดยลำดับ

## 2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรในแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งมีประเด็นให้เติม 2 ประเด็น คือลักษณะที่ผู้ตอบคิดว่าเป็นคุณภาพการทำงานที่ดี และลักษณะที่ผู้ตอบคิดเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ควรปรับปรุงพร้อมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอันสรุปได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า คือ เงินเดือนเหมาะสมเป็นธรรมเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานจ่ายตรงตามเวลาที่กำหนด มีการปรับตามวุฒิและงานที่รับผิดชอบและรายรับเพียงพอต่อรายจ่าย “เป็นธรรมกับทุกตำแหน่ง” ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐานเงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่นควรเพิ่มค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึง “การบรรจุควรพิจารณาอายุการทำงานประสบการณ์ เป็นธรรมมีขั้นตอนชัดเจน” และ “ให้ความสำคัญเสริมแรงใจ”

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า คือ “สถานที่ทำงานสะอาด สวยงาม ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน” “ภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมดีมีต้นไม้จำนวนมาก อากาศบริสุทธิ์ถ่ายเทดี ร่มรื่น น่าอยู่” ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรจัดสถานที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับการใช้งาน มีแสงสว่างและป้ายบอกทาง และทำความสะอาดให้ทั่วถึงโดยเฉพาะปัญหาเรื่อง “ถนนที่ชำรุด” “ลานจอดรถไม่เพียงพอ” และ “นกพิราบ”

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า คือ มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรหลากหลายช่องทาง ได้แก่ “การอบรม สัมมนา ดูงาน” “มีระเบียบบังคับเรียน E-Learning” และ

“สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ” ตลอดจนจัดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีเกณฑ์การคัดเลือกคนเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับเน้นการใช้งานได้จริงได้แก่ “จัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นวิทยากร” “เพิ่มงบประมาณต่อคนให้มากขึ้น” และ “เพิ่มทุนการศึกษา”

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าของบุคลากรมีระเบียบรองรับไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ “การกำหนดอัตราค่าจ้าง” “การซื้อฟังก์ชันบังคับบัญชาตามลำดับขั้น” “การต่อสัญญาระยะยาว” และ “การจัดสวัสดิการ” ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีวิธีการที่หลากหลายในการปรับปรุงแผนให้เหมาะสม ได้แก่ “การอบรม ชี้แจง ประกาศ” “ผู้บริหารควรมีหลักธรรมาภิบาล” และ “จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว”

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า มีการบริหารจัดการแบบเป็นกัลยาณมิตร คือ “ช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง” “มีความเป็นกันเอง” “มีความเสมอภาค” และ “เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ผู้บริหารควรวางตนให้เหมาะสมเป็นธรรม” เคารพการตัดสินใจของผู้อื่น “ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น” และรักษาวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีสร้าง ความเข้าใจในกระบวนการทำงานของบุคลากรให้ทั่วถึงทุกระดับ ได้แก่ “มีการประชาสัมพันธ์มอบหมายงานให้ตรงความสามารถและ ติดตามผล”

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า เวลาทำงานและเวลาพักมีความสมดุล ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีโอกาสพักจริงในเวลาพัก “ควรสังเกตพูดคุยและดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร “เวลาพักควรมีกิจกรรมผ่านระบบอินเตอร์เน็ต”

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ได้แก่ “รู้สึกเป็นเกียรติ” “น่าเชื่อถือ” “มีชื่อเสียง” “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ” และ “ยอมรับจากท้องถิ่น” ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงานในองค์กรในด้าน ต่าง ๆ ให้มากขึ้น ได้แก่ “เพิ่มความเป็นนานาชาติ” “สร้างค่านิยมให้หน่วยงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่”

## การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังได้นำเสนอแล้วข้างต้นอาจอภิปรายผลในประเด็นสำคัญที่พบ ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี อันหมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรดีพอสมควร อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยใช้หลักการบริหารจัดการบุคลากรที่มีกิจกรรม ระเบียบ ข้อบังคับ รองรับไว้อย่างชัดเจน (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2553 : 11) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอาจอภิปรายได้ดังนี้ คือ

**1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม** การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ แสดงว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรจะให้ข้อคิดที่ว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรค่าเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานจ่ายตรงตามเวลาที่กำหนด มีการปรับตามวุฒิการศึกษาตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ มีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายและ “เป็นธรรมกับทุกตำแหน่ง” แต่แท้จริงแล้วก็ยังคิดว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพอใช้ โดยอาจเป็นเพราะปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นรายจ่ายมากกว่ารายรับประกอบกับลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนของอัตราค่าจ้างเงินเดือนของบุคลากรยังคงมีความแตกต่างกันตามประเภทบุคลากรสายสนับสนุน สอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท ให้ได้รับเงินเพิ่มเป็นค่าครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท โดยใช้งบประมาณแผ่นดิน หมวดเงินอุดหนุน (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 13 กันยายน 2555) แต่ในขณะเดียวกันยังมีบุคลากรที่ได้รับเงินเดือนน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และไม่ได้รับสวัสดิการการจ่ายค่าครองชีพชั่วคราวเหมือนบุคลากรสายสนับสนุนประเภทอื่นๆ ถึงแม้ว่าจะมีการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้วในแต่ละปีตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำตามสัญญาและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา พ.ศ. 2555 โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 6,200-6,300 บาท ระดับปวช. อัตราเงินเดือน 6,800 บาท ระดับปวส. อัตราเงินเดือน 8,140 บาท ระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 9,690 บาท แล้วก็ตาม (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 10 ตุลาคม 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถวิล มาสาซ้าย (2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง คือ “การได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น” และ

ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ที่ยุติธรรม และเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง คือ “อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับในปัจจุบันแต่ละเดือนเป็นไปตามกรมการส่งเสริมการปกครองกำหนด” อันสอดคล้องกับแนวคิดฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 : 199-200) ที่กล่าวว่าการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานคือ “ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ” ซึ่งถ้าจะมีการพัฒนาให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้เพิ่มขึ้นจนถึงระดับดีควรนำข้อคิดของบุคลากรในลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ ในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐานเงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่นควรเพิ่ม ค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึงในเรื่องของ “การบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยควรพิจารณาจากอายุในการทำงานประสบการณ์ทำงานเป็นธรรมมีขั้นตอนที่ชัดเจน” และ ควร “ให้ความสำคัญเสริมแรงจูงใจ” ให้กับบุคลากร แสดงว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนของบุคลากรและเกณฑ์ในการพิจารณาการเพิ่มค่าแรงและการบรรจุอย่างเป็นธรรมและการปรับฐานเงินเดือนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น

**2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับที่บุคลากรให้ข้อคิดเห็นว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ คือ มหาวิทยาลัยจัด “สถานที่ทำงานได้สะดวก สวยงาม ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน” มีการปรับ “ภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมดี มีต้นไม้จำนวนมาก อากาศบริสุทธิ์ถ่ายเทดี รมรื่น น่าอยู่” ซึ่งลักษณะที่ดีดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณในการสร้างอาคารเรียนให้แก่นักศึกษาเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบและครบวงจรทางการศึกษาและมุ่งเน้นการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวรักษาสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมหาวิทยาลัยได้ระดมบุคลากรสายสนับสนุนให้ช่วยกันร่วมแรงร่วมใจในการปลูกต้นไม้เพื่อแต่งภูมิทัศน์ภายในมหาวิทยาลัยให้สวยงามและเป็นการสร้างความรักความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการรักและหวงแหนองค์การให้มากยิ่งขึ้น (บุษยมาศ แสงเงิน, 27 สิงหาคม 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พินิจชัย (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก คือ “มีการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกสำหรับปฏิบัติงาน” และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมนสิชา อนุกุล (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยและด้านสุขภาพอยู่ใน

ระดับมาก คือ “มีการจัดเตรียมสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย นอกจากนี้ยังมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศและเสียงถูกสุขลักษณะ” และสอดคล้องกับธนาสิริห์ เพิ่มเพียร (2550 : 7) ได้แสดงข้อคิดซึ่งสรุปได้ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน และเพิ่มผลงานขององค์กรได้”

การที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่ควรปรับปรุงและขอเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรจัดสถานที่ต่างๆ ในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับการใช้งาน มีแสงสว่างและป้ายบอกทาง และทำความสะอาดให้ทั่วถึงโดยเฉพาะปัญหาเรื่อง “ถนนที่ชำรุด” “ลานจอดรถไม่เพียงพอ” และ “นกพิราบ” แสดงว่า มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาเกี่ยวกับถนนที่ชำรุด ลานจอดรถไม่เพียงพอ และนกพิราบ ซึ่งอาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านนี้พัฒนาจากระดับดีไปถึงดีที่สูงสุดด้วย

**3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน** การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับที่บุคลากรให้ข้อคิดเห็นว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ คือ มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรหลากหลายช่องทาง ได้แก่ “การอบรมสัมมนา ดูงาน” “มีระบบบังคับเรียน E-Learning” และ “สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ” ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งลักษณะที่ดีดังกล่าวสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยได้มอบหมายให้กองบริหารงานบุคคลจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และมหาวิทยาลัยได้มีนโยบายให้บุคลากรทุกคนเรียน E-Learning จากสำนักงาน ก.พ.ผ่านระบบออนไลน์ในด้านที่ตนเองสนใจให้ผ่านอย่างน้อย 2 หลักสูตรต่อปี อันนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินการต่อสัญญาจ้างในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและทักษะของบุคลากรตามลักษณะงานในปี 2552-2555 ดังนั้น มหาวิทยาลัยจัดอบรมบุคลากรก่อนการปฏิบัติราชการเพื่อรับทราบแนวทางและแนวปฏิบัติการเริ่มต้นทำงาน จัดอบรมเพิ่มสัมมนา จัดอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุน หลังจากนั้นมีการจัดตั้งเครือข่ายการจัดการความรู้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และดำเนินการทบทวนเกณฑ์การจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร ต่อมาสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคล และจัดส่งบุคลากรศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ และจัดอบรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงตำแหน่งหัวหน้างาน (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2553 : 30-32) นอกจากนี้ยัง



มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ โดยได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัย  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๕๖  
จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐  
ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปี  
งบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๖๐  
จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐  
ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปี  
งบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐  
ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปี  
งบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๖๘  
จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐  
ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปี  
งบประมาณ ๒๕๗๑ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๗๒  
จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๗๓ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐  
ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๗๔ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปี  
งบประมาณ ๒๕๗๕ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๗๖  
จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๗๗ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐  
ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๗๘ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปี  
งบประมาณ ๒๕๗๙ จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท และในปีงบประมาณ ๒๕๘๐  
จำนวนเงิน ๑,๑๔๐ ล้านบาท

#### ๔. ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จ

ในช่วงปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ ได้ดำเนินการ  
ตามแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ ๖-๒๕๖๐-๒๕๖๕ โดยเน้นการพัฒนา  
ด้านวิชาการ การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม  
และการพัฒนาท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีความ  
รู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม  
และประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้และ  
ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ  
และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการ  
ปฏิบัติงานจริง และส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้และ  
ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ  
และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการ  
ปฏิบัติงานจริง และส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้และ  
ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ  
และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะในการ  
ปฏิบัติงานจริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา  
การศึกษาฉบับที่ ๖-๒๕๖๐-๒๕๖๕ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต  
ให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความ  
รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมให้นักศึกษา  
ได้มีโอกาสเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานประกอบการ หน่วยงาน  
ราชการ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่ม  
ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานจริง และส่งเสริมให้นัก  
ศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานประกอบการ หน่วยงาน  
ราชการ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่ม  
ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานจริง

ปริญญาตรีเท่านั้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาไม่ได้รับเงินค่าครองชีพชั่วคราวตามประกาศของรัฐบาล (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 10 ตุลาคม 2555)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ในระดับที่สูงมาก สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่จะดำรงตำแหน่งชำนาญระดับ 6,-7-8 ได้นั้นจะต้องมีหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการแต่งตั้งและคุณสมบัติดังนี้คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปฏิบัติงานมาแล้ว 16 ปี วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปฏิบัติงานมาแล้ว 12 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานมาแล้ว 9 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานมาแล้ว 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ปฏิบัติงานมาแล้ว 2 ปี (สุรัชย์ ขวัญเมือง, 2555 : ออนไลน์) ทำให้เป็นการยากที่บุคลากรจะมีคุณสมบัติได้ถึงเกณฑ์ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ ปัญญสุวรรณ (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ “การทำงานในระบบราชการทำให้ข้าราชการรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนลำดับตามความรู้ ความสามารถ และมีความมั่นคงในงานถึงแม้ว่าจะมีรายได้ต่ำกว่าหน่วยงานเอกชน” และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ “องค์การมีนโยบายที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่ว่าจะโดยการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือศึกษาต่อ และพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงานเป็นหลัก”

อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจด้วยสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งของปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานหากคนได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งถ้าจะมีการพัฒนาให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้เพิ่มขึ้นจนถึงระดับดีควรนำข้อคิดเห็นของบุคลากรในลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ คือ ควรมีวิธีการที่หลากหลายในการปรับปรุงแผนให้เหมาะสม ได้แก่ “การอบรม ชี้แจง ประกาศ” “ผู้บริหารควรมีหลัก ธรรมมาภิบาล” และ “จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว” อันแสดงว่าวิธีการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ นั้น ควรมีการวางแผนงานที่เหมาะสมสอดคล้องตามหลักธรรมมาภิบาลและมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว

**5. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ** การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ ที่ดีในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับที่บุคลากรให้ข้อคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ คือ มหาวิทยาลัย “มีการบริหารจัดการแบบเป็นกัลยาณมิตร” ซึ่งลักษณะที่ดีดังกล่าวสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ ที่กล่าวว่า มหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมโดยให้

บุคลากรทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร และทุกๆ ปี มหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้บริหาร จัดกิจกรรมประเพณีลอยกระทง ประเพณีงานแห่เทียนเข้าพรรษา ให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์และปลูกต้นไม้ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรสร้างความรักความสามัคคี และเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานและในองค์กรมากขึ้น(บุษยมาศ แสงเงิน, 27 สิงหาคม 2555) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนางลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง คือ “หน่วยงานมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเข้าร่วมอยู่เสมอ เช่น งานปีใหม่ งานวันเกษียณอายุ และงานทำบุญเลี้ยงพระ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของประสูตร ฐปหอม (2549) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก คือ “บุคลากรมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน และสามารถปฏิบัติตนสอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการ” ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 : 199-200) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร คือ “การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศความเป็นมิตร”

การที่บุคลากรให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร คือ ผู้บริหารควรวางตนให้เหมาะสมเป็นธรรมชาติ เคารพการตัดสินใจของผู้อื่น มีการ “จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น” และรักษาวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร แสดงว่า การวางตนเหมาะสมเป็นธรรมชาติ และการเคารพการตัดสินใจของผู้อื่น ของผู้บริหารระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมนั้น ย่อมนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรแห่งนี้ได้

**6. ด้านลักษณะการบริหารงาน** การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านลักษณะการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับที่บุคลากรให้ข้อคิดเห็นว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ คือ ผู้บริหารมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งลักษณะที่ดีดังกล่าวสอดคล้องกับที่มหาวิทยาลัยได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยอย่างยุติธรรมและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร คือ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมปฐมนิเทศการปฏิบัติงานและชี้แจงเผยแพร่มาตรฐานจรรยาบรรณของบุคลากรที่มีการทบทวนใหม่ให้เหมาะสมทันสมัยตั้งแต่ปี 2552-2555 ได้แก่ อบรมคุณธรรมและจริยธรรม สรรหาบุคลากรดีเด่น เผยแพร่ประสบการณ์และความสำเร็จของบุคลากร ศิษย์เก่าดีเด่น จัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและจัดโครงการข้าราชการยุคใหม่

รักษาความเป็นไทย และพัฒนาบุคลิกภาพและจิตการให้บริการ สูดท้ายจัดโครงการข้าราชการไทยใสสะอาดโดยยึดหลักธรรมาภิบาลทุกปี (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2553 : 34-35) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พินิจชัย (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก คือ “ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม” และยังสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 : 199-200) ที่กล่าวว่า “การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยการใช้ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งบุคลากรได้รับการเคารพสิทธิของตน ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม”

การที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีสร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานของบุคลากรให้ทั่วถึงทุกระดับ ได้แก่ “มีการประชาสัมพันธ์มอบหมายงานให้ตรงความสามารถ” และ “ติดตามผล” แสดงว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวิธีการประชาสัมพันธ์โดยยึดหลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในการปาฐกถาหน้าของ พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ องคมนตรี ที่กล่าวว่า “พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงใช้หลักการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ในการปฏิบัติพระราชกรณียกิจช่วยเหลือพสกนิกรในท้องถิ่นทุรกันดารทั่วประเทศมาตลอด 60 ปี ในการครองราชย์ของพระองค์” (กรมประชาสัมพันธ์, ม.ป.ป. : ออนไลน์)

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ แสดงว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรจะให้ข้อคิดที่ว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ เวลาทำงานและเวลาพักมีความสมดุล แต่แท้จริงแล้วก็ยังคิดว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพอใช้ โดยอาจเป็นเพราะจากสภาพการทำงานของบุคลากรในการให้บริการแก่นักศึกษาหรือบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อประสานงานมีความแตกต่างกัน บางหน่วยงานมีบุคคลมาติดต่อน้อย แต่ในขณะที่หน่วยงานอื่นมีบุคคลมาติดต่อเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรมีเวลาพักจริงที่แตกต่างตามสภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ “ในเรื่องนี้บางหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยยังไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากนัก ยังมีการทำงานแบบหามรุ่งหามค่ำอยู่โดยไม่คำนึงถึงความมีชีวิตส่วนตัวแต่กลับมุ่งงานเป็นส่วนใหญ่” (บุษยมาศ แสงเงิน, 27 สิงหาคม 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาถ ปันคุ้ม (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง คือ “บุคลากรรู้สึกที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัวครอบครัวอย่างเหมาะสม” และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถวิล มาสาชัย (2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น พบว่า “การทำงานในปัจจุบันเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และ

บุคลากรทุ่มเทเวลาในการทำงานมากจนไม่มีเวลาในการพักผ่อน” ซึ่งถ้าจะมีการพัฒนาให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้เพิ่มขึ้นจนถึงระดับดีควรนำข้อคิดของบุคลากรในลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคลและจัดให้มีโอกาสพักผ่อนจริงในเวลาพัก “ควรสังเกตพูดคุยและดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร” “เวลาพักควรมีกิจกรรมผ่านระบบอินเตอร์เน็ต” แสดงว่า ผู้บริหารควรดูความเหมาะสมในการมอบหมายงานให้กับบุคลากรและเวลาพักบุคลากรควรได้พักจริงๆ และควรมีกิจกรรมเสริมนันทนาการให้กับบุคลากร

**8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร** การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความภาคภูมิใจในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับที่บุคลากรให้ข้อคิดเห็นว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ คือ ความภาคภูมิใจในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ได้แก่ “รู้สึกเป็นเกียรติ” “น่าเชื่อถือ” “มีชื่อเสียง” “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ” และ “ยอมรับจากท้องถิ่น” ซึ่งลักษณะที่ดีดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร คือ เมื่อบุคลากรได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยแล้ว มหาวิทยาลัยจะจัดพิธีการประดับเข็มอินทนู และจัดเครื่องแต่งกายชุดปกติขาว เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ วงษ์จันทร์ (2549) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ “ครอบครัวของบุคลากรให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้” ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พิณิจัย (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในสถานที่ทำงานพบว่า “องค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานและสิ่งแวดล้อม และองค์กรเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม” และสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 : 199-200) ที่กล่าวว่า “ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการมีองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ” และการที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงานในองค์กรในด้านต่างๆให้มากขึ้น ได้แก่ “เพิ่มความเป็นนานาชาติ” “สร้างค่านิยมให้หน่วยงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่” แสดงว่า ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น มีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมให้กับบุคลากรเกิดความรักความสามัคคีในองค์กรและเพิ่มความเป็นนานาชาติรองรับการเป็นสมาชิกอาเซียนให้ครบสมบูรณ์แบบตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ตั้งไว้

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเด็นได้แก่ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้มีข้อเสนอแนะ คือ

1.1 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์กรโดยการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของบุคลากร และการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนแนวทางการพัฒนาอื่นๆ ที่ควรให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เช่น ให้บุคลากรมีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากมหาวิทยาลัย และ การได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้

1.2 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ส่วนแนวทางการพัฒนาอื่น ๆ คือ ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้ได้รับการบรรจุมากขึ้น

1.3 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเวลาในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานประจำของบุคลากร ส่วนแนวทางการพัฒนาอื่น ๆ คือ ควรสนใจด้านการจัดสรรเวลาคลายเครียดจากงานที่รับผิดชอบ และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยเกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2.2 เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานควรหลากหลายและเน้นวิธีการเชิงคุณภาพด้วย เช่น ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิธีการสนทนากลุ่มประกอบให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ