

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 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทอโรยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 201คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณจากคำถามปลายเปิด โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบลงข้อสรุปและพรรณนาความ ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 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 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี 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 “ให้ความสำคัญเสริมแรงจูงใจ”

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า คือ “สถานที่ทำงานสะดวก 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 ควรมีสื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานของบุคลากรให้ทั่วถึงทุกระดับ ได้แก่ “มีการประชาสัมพันธ์มอบหมายงานให้ตรงความสามารถและ ติดตามผล”

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

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

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังได้นำเสนอแล้วข้างต้นอาจ อภิปรายผลในประเด็นสำคัญที่พบ ได้ดังนี้

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

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ แสดงว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรจะให้ ข้อคิดที่ว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรด้านเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานจ่ายตรงตามเวลาที่กำหนด มีการปรับตามวุฒิการศึกษาตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ มีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายและ “เป็นธรรมกับทุกตำแหน่ง” แต่แท้จริงแล้วก็ยังคิดว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพอใช้ โดย อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นรายจ่ายมากกว่ารายรับประกอบกับลักษณะการจ่าย ค่าตอบแทนของอัตราค่าจ้างเงินเดือนของบุคลากรยังคงมีความแตกต่างกันตามประเภท บุคลากรสายสนับสนุน สอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท ให้ได้รับเงินเพิ่มเป็นค่าครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท โดยใช้งบประมาณแผ่นดิน หมวดเงินอุดหนุน (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 13 กันยายน 2555) แต่ในขณะเดียวกันยังมีบุคลากรที่ได้รับเงินเดือนน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และไม่ได้รับสวัสดิการการจ่ายค่าครองชีพชั่วคราวเหมือนบุคลากรสายสนับสนุนประเภทอื่นๆ ถึงแม้ว่าจะมีการปรับอัตราเงินเดือนขึ้น ตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้วในแต่ละปีตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำตามสัญญาและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา พ.ศ. 2555 โดยมี สาระสำคัญดังนี้ คือ เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. อัตรา เงินเดือนตั้งแต่ 6,200-6,300 บาท ระดับปวช. อัตราเงินเดือน 6,800 บาท ระดับปวส. อัตรา เงินเดือน 8,140 บาท ระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 9,690 บาท แล้วก็ตาม (มหาวิทยาลัยราช ภัฏพิบูลสงคราม, 10 ตุลาคม 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถวิล มาสาซ้าย (2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง คือ “การได้รับการ พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น” และ

ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปีรต์นั ประทุมสินธุ์ (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ที่ยุติธรรม และเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง คือ “อัตราเงินเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับในปัจจุบันแต่ละเดือนเป็นไปตามกรมการส่งเสริมการปกครองกำหนด” อันสอดคล้องกับแนวคิดฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 : 199-200) ที่กล่าวว่า การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานคือ “ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ” ซึ่งถ้าจะมีการพัฒนาให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้เพิ่มขึ้นจนถึงระดับที่ดีควรนำข้อคิดของบุคลากรในลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ ในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐานเงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่นควรเพิ่ม ค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึงในเรื่องของ “การบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยควรพิจารณาจากอายุในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานเป็นธรรมมีขั้นตอนที่ชัดเจน” และ ควร “ให้ความสำคัญเสริมแรงจูงใจ” ให้กับบุคลากร แสดงว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนของบุคลากรและเกณฑ์ในการพิจารณาการเพิ่มค่าแรงและการบรรจุอย่างเป็นธรรมและการปรับฐานเงินเดือนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับที่บุคลากรให้ข้อคิดเห็นว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ คือ มหาวิทยาลัยจัด “สถานที่ทำงานได้สะดวก สวยงาม ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน” มีการปรับ “ภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมที่มีต้นไม้จำนวนมาก อากาศบริสุทธิ์ถ่ายเทดี ร่มรื่น น่าอยู่” ซึ่งลักษณะที่ดีดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณในการสร้างอาคารเรียนให้แก่นักศึกษาเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบและครบวงจรทางการศึกษาและมุ่งเน้นการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวรักษาสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมหาวิทยาลัยได้ระดมบุคลากรสายสนับสนุนให้ช่วยกันร่วมแรงร่วมใจในการปลูกต้นไม้เพื่อแต่งภูมิทัศน์ภายในมหาวิทยาลัยให้สวยงามและเป็นการสร้างความรักความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการรักและห่วงหาขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น (บุษยามาศ แสงเงิน, 27 สิงหาคม 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พิณิจัย (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก คือ “มีการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกสำหรับปฏิบัติงาน” และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมนสิชา อนุกุล (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยและด้านสุขภาพอยู่ใน

ระดับมาก คือ “มีการจัดเตรียมสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย นอกจากนี้ยังมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศและเสียงถูกลดลง” และสอดคล้องกับชนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2550 : 7) ได้แสดงข้อคิดซึ่งสรุปได้ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน และเพิ่มผลงานขององค์กรได้”

การที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรจัดสถานที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับการใช้งาน มีแสงสว่างและป้ายบอกทาง และทำความสะอาดให้ทั่วถึงโดยเฉพาะปัญหาเรื่อง “ถนนที่ชำรุด” “ลานจอดรถไม่เพียงพอ” และ “นกพิราบ” แสดงว่า มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาเกี่ยวกับถนนที่ชำรุด ลานจอดรถไม่เพียงพอ และนกพิราบ ซึ่งอาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านนี้พัฒนาจากระดับดีไปจนถึงดีที่สุดในที่สุดด้วย

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

สอดคล้องกับงานวิจัยของประสูตร ชูปหอม (2549) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก คือ “บุคลากรมีโอกาสมุ่งปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พิณิชชัย (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาตนตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก คือ “องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความใฝ่รู้สามารถลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น” ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 หมวดหมวด 8 เรื่อง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ จัดให้มีการไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนนคณาจารย์หรือพนักงาน และการอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

การที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่ควรปรับปรุงและขอเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีเกณฑ์การคัดเลือกคนเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับเน้นการใช้งานได้จริงได้แก่ “จัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นวิทยากร” “เพิ่มงบประมาณต่อคนให้มากขึ้น” และ “เพิ่มทุนการศึกษา” แสดงว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ มากขึ้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยมีเกณฑ์หรือจัดหาวิธีการที่เหมาะสม เพิ่มงบประมาณในการพัฒนา และกระจายให้ทั่วถึงทุกระดับชั้นโดยเน้นการใช้งานได้จริง

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ แสดงว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรจะให้ข้อคิดที่ว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานคือ ในเรื่องความก้าวหน้าของบุคลากร นั้น มหาวิทยาลัยได้จัดระเบียบรองรับไว้อย่างชัดเจนได้แก่ “การกำหนดอัตราค่าจ้าง” “การเชื้อฟ้งผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น” “การต่อสัญญาระยะยาว” และ“การจัดสวัสดิการ” แต่แท้จริงแล้วก็ยังคิดว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพอใช้ โดยอาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่เป็นประเภทเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาซึ่งยังไม่มั่นคงในหน้าที่การงานถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้วในแต่ละปี ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่องอัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำตามสัญญาและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา 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 ระดับปริญญาโท อัตราเงินเดือน 13,360 บาท และระดับปริญญาเอก อัตราเงินเดือน 18,040 บาท ซึ่งโดยปกติแล้วเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มหาวิทยาลัยจ้างได้กำหนดวุฒิการศึกษาไว้ตั้งแต่ระดับต่ำกว่า ปวช.จนถึงระดับการศึกษา

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 “องค์การมีนโยบายที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานไม่ว่าจะโดยการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือศึกษาต่อ และพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงานเป็นหลัก”

อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจด้วยสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งของปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานหากคนได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งถ้าจะมีการพัฒนาให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้เพิ่มขึ้นจนถึงระดับที่ดีควรนำข้อคิดเห็นของบุคลากรในลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ คือ ควรวิธีการที่หลากหลายในการปรับปรุงแผนให้เหมาะสม ได้แก่ “การอบรม ชี้แจง ประกาศ” “ผู้บริหารควรมีหลัก ชรรมาภิบาล” และ “จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว” อันแสดงว่าวิธีการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ นั้น ควรมีการวางแผนงานที่เหมาะสมสอดคล้องตามหลักชรรมาภิบาลและมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว

5. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ ที่ดีในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับที่บุคลากรให้ข้อคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรทำงานด้านนี้ คือ มหาวิทยาลัย “มีการบริหารจัดการแบบเป็นกัลยาณมิตร” ซึ่งลักษณะที่ดีดังกล่าวสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ที่กล่าวว่า มหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมโดยให้

บุคลากรทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร และทุก ๆ ปี มหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้บริหาร จัดกิจกรรมประเพณีลอยกระทง ประเพณีงานแห่เทียนเข้าพรรษา ให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์และปลูกต้นไม้ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรสร้างความรักความสามัคคี และเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานและในองค์กรมากขึ้น(บุษยามาศ แสงเงิน, 27 สิงหาคม 2555) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง คือ “หน่วยงานมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเข้าร่วมอยู่เสมอ เช่น งานปีใหม่ งานวันเกษียณอายุ และงานทำบุญเลี้ยงพระ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของประสูตร ฐูปหอม (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 ผู้บริหารควรวางตนให้เหมาะสมเป็นธรรม เคารพการตัดสินใจของผู้อื่น มีการ “จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น” และรักษาวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร แสดงว่า การวางตนเหมาะสมเป็นธรรม และการเคารพการตัดสินใจของผู้อื่น ของผู้บริหารระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมนั้น ย่อมนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรแห่งนี้ได้

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

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

การที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีส่วนร่วมความเข้าใจในกระบวนการทำงานของบุคลากรให้ทั่วถึงทุกระดับ ได้แก่ “มีการประชาสัมพันธ์มอบหมายงานให้ตรงความสามารถ” และ “ติดตามผล” แสดงว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวิธีการประชาสัมพันธ์โดยยึดหลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในการปาฐกถาของ 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 แต่แท้จริงแล้วยังคิดว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพอใช้ โดยอาจเป็นเพราะจากสภาพการทำงานของบุคลากรในการให้บริการแก่นักศึกษาหรือบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อประสานงานมีความแตกต่างกัน บางหน่วยงานมีบุคคลมาติดต่อบ่อย แต่ในขณะที่หน่วยงานอื่นมีบุคคลมาติดต่อเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรมีเวลาพักจริงที่แตกต่างกันตามสภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ “ในเรื่องนี้บางหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยยังไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากนัก ยังมีการทำงานแบบหามรุ่งหามค่ำอยู่โดยไม่คำนึงถึงความมีชีวิตส่วนตัวแต่กลับมุ่งงานเป็นส่วนใหญ่” (บุษยมาศ แสงเงิน, 27 สิงหาคม 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาด ปันคุ้ม (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง คือ “บุคลากรรู้สึกที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัวครอบครัวอย่างเหมาะสม” และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถวิล มาสาซ้าย (2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น พบว่า “การทำงานในปัจจุบันเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และ

บุคลากรทุ่มเทเวลาในการทำงานมากจนไม่มีเวลาในการพักผ่อน” ซึ่งถ้าจะมีการพัฒนาให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้เพิ่มขึ้นจนถึงระดับที่ควรนำข้อคิดของบุคลากรในลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีโอกาสพักจริงในเวลาพัก “ควรสังเกตพูดคุยและดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร” “เวลาพักควรมีกิจกรรมผ่านระบบอินเตอร์เน็ต” แสดงว่า ผู้บริหารควรดูความเหมาะสมในการมอบหมายงานให้กับบุคลากรและเวลาพักบุคลากรควรได้พักจริงๆ และควรมีกิจกรรมเสริมสนับสนุนการให้กับบุคลากร

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร การที่บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความภาคภูมิใจในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับที่บุคลากรให้ข้อคิดเห็นว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ คือ ความภาคภูมิใจในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ได้แก่ “รู้สึกเป็นเกียรติ” “น่าเชื่อถือ” “มีชื่อเสียง” “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ” และ “ยอมรับจากท้องถิ่น” ซึ่งลักษณะที่ดีดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร คือ เมื่อบุคลากรได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยแล้ว มหาวิทยาลัยจะจัดพิธีการประดับเข็มอินธนู และจัดเครื่องแต่งกายชุดปกติขาว เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ วงษ์จันทร์ (2549) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ “ครอบครัวของบุคลากรให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้” ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พิณิจัย (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในสถานที่ทำงานพบว่า “องค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานและสิ่งแวดล้อม และองค์กรเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม” และสอดคล้องกับแนวคิดของของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 : 199-200) ที่กล่าวว่า “ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าจะมีการมีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ” 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 และการได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ 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 เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานควรหลากหลาย และเน้นวิธีการเชิงคุณภาพด้วย เช่น ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิธีการสนทนากลุ่มประกอบให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ