

ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ Proposed policy to improve quality of work life of Rajabhat Universities' staff.

พันธ์ศักดิ์ พึ่งงาม¹

PHANSAK PHUNGNGAM

พิชญภา ยืนยาว²

PITCHAYAPA YUENYAW

นภาเดช บุญเชิดชู³

NAPADECH BOONCHERDCHOO

สุมิตร สุวรรณ⁴

SUMIT SUWAN

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจและประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) สร้างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีการดำเนินงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาร่างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ และขั้นตอนที่ 3 ยืนยันร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 593 คน โดยการเลือกแบบตามความสะดวก กลุ่มที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 22 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และกลุ่มที่ 3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) (2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$) (3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$) (4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.31$) (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) (6) ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$) (7) ด้านความ

¹ ปรัญญาคุณภูมินิจิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษยและชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และ พัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$) และ (8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.08$) 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล และ (3) ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ปรับให้มีสัญญาจ้างในระยะยาว จนถึง 60 ปี สนับสนุนการสอนเพื่อการผลิตบัณฑิตเป็นหลักให้มากกว่าการสร้างผลงานทางวิชาการ

คำสำคัญ: ข้อเสนอเชิงนโยบาย / คุณภาพชีวิตในการทำงาน / พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The objectives of this research were to: 1) survey and assess the quality of work life of Rajabhat Universities' staff; 2) study the guidelines to improve quality of work life of Rajabhat Universities' staff; and 3) develop the proposed policy for development of quality of work life of Rajabhat Universities' staff. There were 3 research processes: 1) studying the quality of work life of Rajabhat Universities' staff; 2) developing a draft of proposed policy for development of work life of Rajabhat Universities' staff; and 3) confirming the draft of proposed policy. The research sample was 1) 593 academic and supporting staff in Rajabhat Universities; 2) 22 Rajabhat Universities' staff; and 9 stakeholders. The data were collected by a questionnaire and a semi-structured interview form. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The results of this research found that 1) quality of work life include (1) Rajabhat University compensation is adequate and fair is moderate ($\bar{X} = 2.52$) (2) with regard to working conditions, safety and health promotion. There are at least level ($\bar{X} = 2.43$) (3) the stability and progress in the work at least level ($\bar{X} = 2.50$) (4) development of the person is at least level ($\bar{X} = 2.31$) (5) social integration or interoperability level ($\bar{X} = 2.45$) (6) on the rights of the employee or seating according to the Constitution is at least level ($\bar{X} = 2.42$) (7) on the balance between work and personal life are at least level ($\bar{X} = 2.50$) and (8) safety related and beneficial to society, at least level ($\bar{X} = 2.08$) 2) Regarding the guidelines to improve the quality of work life of Rajabhat Universities' staff were adequate and fair compensation payment, encouragement of growth and security at work, development of personnel capacity. 3) The proposed policies for improvement of the quality of work life of Rajabhat Universities' staff were determining compensation according to related rules and regulations, extending the employment contract to 60 years of age, and supporting the production of graduates more than academic works.

KEYWORD : PROPOSED POLICY, QUALITY OF WORK LIFE, RAJABHAT UNIVERSITY EMPLOYEES

บทนำ

มหาวิทยาลัยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบ ไม่เพียงแต่เฉพาะการบริหารเท่านั้น รวมถึงพันธกิจของสถาบันด้วย จากการเปลี่ยนแปลงสภาพของสังคมจากยุคอุตสาหกรรมสู่ยุคสังคมสารสนเทศและจากปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงคือ องค์ความรู้มีผลทำให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยขยายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ควบคู่กับแนวคิดใหม่ เรื่องการพัฒนาประเทศทางเศรษฐกิจ เพื่อที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ วางแผนพัฒนากำลังคน เพื่อเกิดแนวคิดที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาค โดยระบบการบริหารจัดการอุดมศึกษาให้ปรับระบบการบริหารของสถาบันการศึกษาระดับนี้ให้มหาวิทยาลัยสามารถบริหารด้วยตนเองเพื่อประโยชน์ในการบริหารและจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัวสามารถจัดการศึกษาในระดับ อุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษามีจุดเริ่มต้นจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมีการพัฒนามาตามลำดับเปลี่ยนสถานะเป็นสถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในปีพุทธศักราช 2547 โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู(พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547: 2)

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่อัน

สำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้โอกาสการศึกษาแก่ผู้เรียนในท้องถิ่นให้สามารถยกฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศไว้ โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นแหล่งการศึกษา ทำหน้าที่ในการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับอุดมศึกษาที่กระจายตัวอยู่ในท้องถิ่นทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 38 แห่ง

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวว่า คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณภาพการแก่องค์กรอย่างมหาศาล และสิ่งที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร ที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของ แต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไข ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงานเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด ของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน (สุรัชย์ แก้วพิกุล, 2552: 1)

จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาการมาตามลำดับ อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัย กลุ่มใหม่ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่นับวันจะมีการแข่งขันรุนแรง ทั้งจากสถาบันการศึกษาภายใน ประเทศและต่าง ประเทศ

ตลอดจนแนวโน้มอัตราการเกิดที่ลดลงส่งผลต่อสถาบันการศึกษาแทบทั้งสิ้น ดังนั้นการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การขับเคลื่อนองค์กรนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้นๆ ขององค์กร และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาศาสตร์ด้านอื่นๆ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของอาจารย์และบุคลากรรวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์และบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยต่อไปในระยะยาว (เครือข่ายพนักงานมหาวิทยาลัย, 2556)

การเปลี่ยนสถานะของข้าราชการเป็นพนักงานของรัฐ โดยใช้สัญญาจ้างและให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นของโดยมีหลักการเพื่อจูงใจให้ได้คนดีและคนเก่งเข้ามาเป็นบุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และมีเป้าหมายในการลดจำนวนข้าราชการและรายจ่ายภาครัฐในระยะยาว โดยเฉพาะเงินค่ารักษาพยาบาลและเงินบำนาญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาและไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในส่วนของสวัสดิการในการรักษาพยาบาลทั้งครอบครัวของตนเองพนักงานจะไม่รับอีกต่อไปเนื่องจากได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการและมีสัญญาจ้าง จึงต้องใช้สิทธิประกันสังคม การทำสัญญาจ้างทำให้เกิดความเสี่ยงในชีวิตการทำงาน ก็อาจถูกยกเลิกสัญญาจ้างได้ง่าย โดยเฉพาะการมีปัญหาขัดใจกับผู้บริหารที่ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม หรือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน อีกทั้งยังไม่สามารถกู้เงินจากธนาคาร การค้าประกันการเข้าทำงาน หรือการประกันตนเองในกรณีตกเป็นผู้ต้องหาได้ ซึ่งทำให้สถานภาพทางสังคมแย่ลง โดยสถานะของอาชีพจะ

เปลี่ยนจากข้าราชการเป็นลูกจ้างหรือรับจ้างเท่านั้น (สุมิตร สุวรรณ, 2559: ออนไลน์)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ของการพัฒนามหาวิทยาลัยในปัจจุบัน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยกลุ่มราชภัฏที่เป็นประเด็นปัญหาในด้านของคุณภาพชีวิตจากการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะหาแนวทางการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สามารถจะนำไปสู่กระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นเส้นทางของการนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ประสบความสำเร็จตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และดำเนินการให้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อสำรวจและประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีทั้งพนักงานสายวิชาการ และพนักงานสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้นจำนวน 38 แห่ง แยกเป็นพนักงานสายวิชาการจำนวน 14,181 คน 302 คน พนักงานสายสนับสนุน 12,000 คน รวมพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 26,381 คน

กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง แยกเป็นพนักงานสายวิชาการ 302 คน พนักงานสายสนับสนุน 291 คน รวม 593 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) จากประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ผู้สอน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งผู้บริหาร พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 22 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อยืนยันร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ประกอบด้วย ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 คน ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านระเบียบการพัฒนาศูนย์บุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 3 คน และตัวแทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุน จำนวน 5 คน รวมเป็น 9 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการวิจัยเชิงนโยบาย
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งลักษณะการเป็นองค์ประกอบที่มีข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึง

ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton: 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบ สำนวนความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมแต่ละด้านมีปัญหาอย่างไร 2) ความต้องการด้านการแก้ไขและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไข และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ลักษณะของแบบสำรวจความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถาม โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา และข้อเสนอถึงความต้องการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา การใช้ภาษาและความเหมาะสม

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนา ขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67 และ 1 ได้ข้อคำถาม 96 ข้อ

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง แก้ไข และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสายวิชาการ จำนวน 15 คน สายสนับสนุน จำนวน 15 คน รวมจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ด้วยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ โดยใช้หนังสือคำสั่งจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แล้วเก็บคืนด้วยตัวเอง และใช้แบบสอบถามออนไลน์อีกหนึ่งช่องทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการติดตามสอบถามกรณีที่ยังไม่ได้รับกลับคืนโดยการโทรศัพท์ และเก็บข้อมูลทางระบบอินเทอร์เน็ต

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) การวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) และการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อยืนยันร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ใช้วิเคราะห์จัดประเด็นข้อเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 593 ชุด นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 10.12 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 63.07 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 30.35 สถานภาพโสด 301 คน คิดเป็นร้อยละ 50.76 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 47.72 สายสนับสนุนวิชาการ 347 คน คิดเป็นร้อยละ 58.52 ตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ 208 คน คิดเป็นร้อยละ 35.08 ตำแหน่งสายสนับสนุนเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 27.15 ตำแหน่งบริหาร จำนวน 485 คน คิดเป็นร้อยละ 81.68 สัญญาจ้าง 3-4 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 28.16 อัตราค่าจ้างต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 277

คน คิดเป็นร้อยละ 46.71 จำด้วยงบบุตทุน 428 คน คิด
เป็นร้อยละ 72.18 ไม่มีรายได้พิเศษ จำนวน 350 คน คิด

เป็นร้อยละ 60.45 และจำนวนวันที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์
5-6 วัน จำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

n=593

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่พอเพียงและยุติธรรม	2.52	1.00	ปานกลาง
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.43	0.92	น้อย
3	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.50	0.97	น้อย
4	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.31	0.89	น้อย
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.45	0.93	น้อย
6	ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	2.42	0.93	น้อย
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.50	0.96	น้อย
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.08	0.85	น้อย
รวม		2.40	0.93	น้อย

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ผลการวิเคราะห์พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่
ในระดับ น้อย ($\bar{X}=2.40$, $SD=0.93$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการได้รับ
ค่าตอบแทนในการทำงานที่พอเพียงและยุติธรรม
($\bar{X}=2.52$, $SD=1.00$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง
และความก้าวหน้าในงาน และ ด้านความสมดุลระหว่าง
งานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=2.50$, $SD=0.97$) ส่วนด้านที่มี
ข้อเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ
สังคม ($\bar{X}=2.08$, $SD=0.85$)

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ตารางที่ 2 ลำดับความต้องการลำดับความต้องการในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้จากการสนทนากลุ่ม จากผู้ให้ข้อมูล 5
มหาวิทยาลัย จำนวน 22 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พนักงาน
มหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ผู้สอน พนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งผู้บริหาร พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนตำแหน่งปฏิบัติการ โดยสรุปได้
ดังนี้

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
1	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
3	ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน
5	ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย
7	ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8	ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากตารางที่ 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทน
ที่เพียงพอและยุติธรรม กับ ด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในการทำงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านสิทธิของ
พนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ กับ ด้านการพัฒนา
ความสามารถของพนักงาน ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ด้าน
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตใน
การทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่มเป้าหมาย
(focus group discussion) ได้แสดงความคิดเห็นเป็นไป
ตามผลของการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ และแนวทางการพัฒนา
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้วิจัยได้

ดำเนินการไว้ในขั้นตอนที่ 1 และให้ข้อมูลสนับสนุน
เพื่อให้เกิดร่างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการยืนยันข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนา
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ จากการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 9
คน ได้มีข้อสรุปยืนยันในร่างข้อเสนอเชิงนโยบายที่ผู้วิจัย
ได้ดำเนินการไว้ให้สามารถเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อ
พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ และสามารถเป็นประโยชน์ใน
การใช้งานต่อไป

สรุปผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม
อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีคุณภาพ

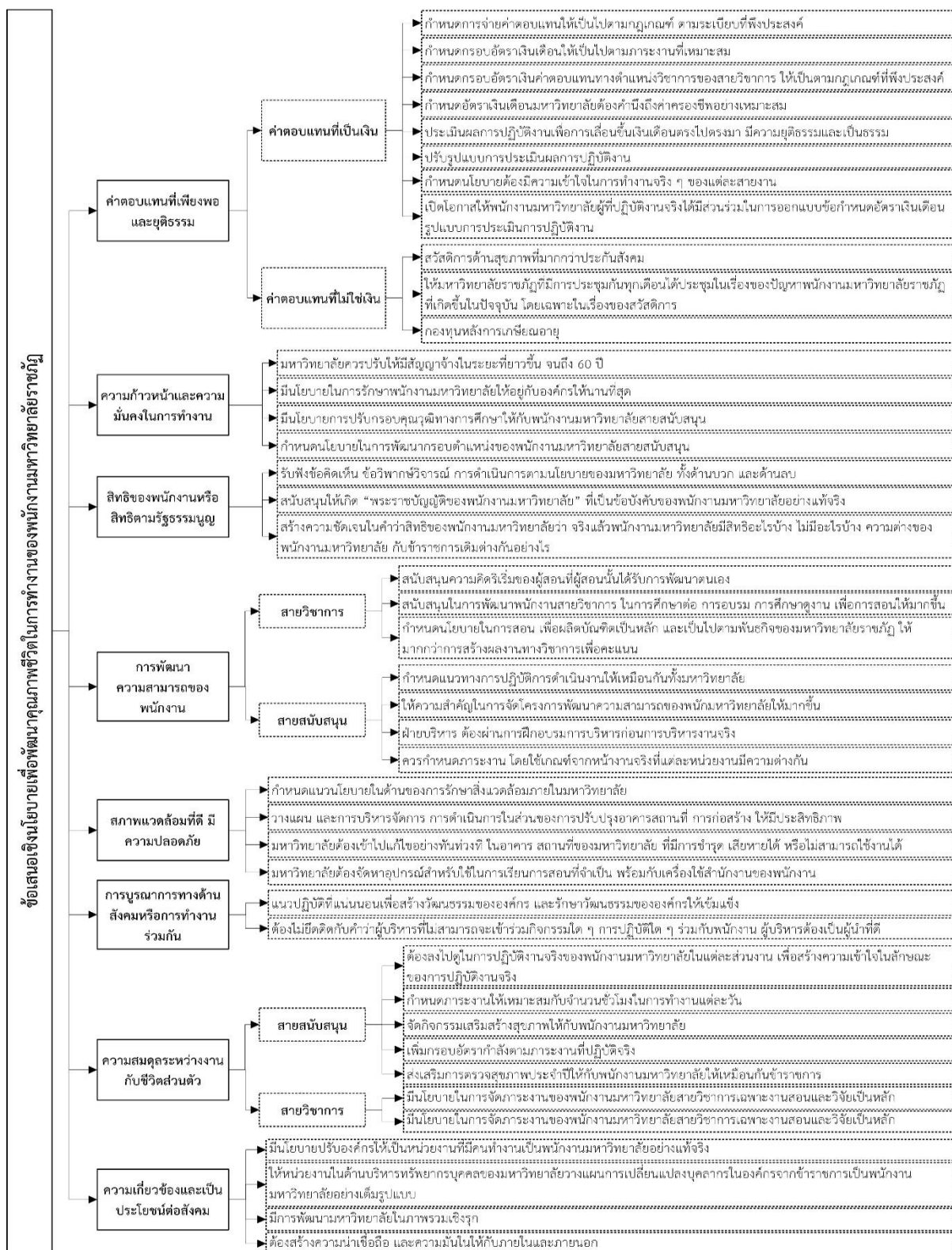
ชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลางเท่านั้น เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละด้าน มีข้อสังเกตต่อไปนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อยถึงปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะสามารถเก็บออมได้ ($\bar{x}=2.79, SD=1.11$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสวัสดิการที่บุคลากรพึงได้ เป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{x}=2.62, SD=1.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสิทธิการลาหยุดงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=2.27, SD=0.89$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับวุฒิ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงาน ($\bar{x}=2.38, SD=0.95$) 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อยถึงปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยมีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=2.64, SD=1.00$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์ และสถานที่สำหรับการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม และเพียงพอ กับ มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=2.49, SD=0.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบของพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=2.25, SD=0.86$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่มีความร่มรื่นเหมาะสม ($\bar{x}=2.30, SD=0.90$) 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อยถึงปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสม และยุติธรรม ($\bar{x}=2.66, SD=1.02$) รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการบริหารงาน และมีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน ($\bar{x}=2.53, SD=0.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{x}=2.39, SD=0.93$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เป็นไปอย่างยุติธรรมเหมาะสม โดยพิจารณาจากความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก ($\bar{x}=2.44, SD=0.96$) 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กับมหาวิทยาลัยสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=2.34, SD=0.92$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ($\bar{x}=2.33, SD=0.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ($\bar{x}=2.28, SD=0.89$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีการเสนอผลงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{x}=2.30, SD=0.91$) 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อยถึงปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานอื่นนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{x}=2.51, SD=1.00$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่เสมอ ($\bar{x}=2.49, SD=0.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมขององค์กร

ที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.37$, $SD=0.88$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยจะให้ความช่วยเหลือกับบุคลากรอยู่เสมอหากเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน กับ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและการประเมินผลของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=2.42$, $SD=0.91$) 6) ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้อย่างจริงจัง โดยไม่มีความผิดหรือโดนกลั่นแกล้ง ($\bar{X}=2.50$, $SD=0.97$) รองลงมา มหาวิทยาลัยให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรในการกำหนดภาระงาน และการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}=2.48$, $SD=0.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มหาวิทยาลัยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกันที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.34$, $SD=0.90$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยให้ความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.36$, $SD=0.89$) 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านไม่มีงานที่ต้องทำนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ($\bar{X}=2.74$, $SD=1.08$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น ภาวะความเครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย ($\bar{X}=2.51$, $SD=0.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในแต่ละวันท่านรู้สึกกระปรี้กระเปร่า กระตือรือร้นพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=2.42$, $SD=0.91$) รองลงมาคือ ท่านมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ

ตามความเหมาะสม ($\bar{X}=2.44$, $SD=0.90$) 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนดีกว่าที่ปัจจุบัน และจะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ หรือครบ 60 ปี ($\bar{X}=2.29$, $SD=1.04$) รองลงมาได้แก่ มหา-วิทยาลัยมีการปฏิบัติภารกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{X}=2.10$, $SD=0.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มหาวิทยาลัยมีความสามารถให้ความช่วยเหลือและให้บริการต่อชุมชนและท้องถิ่น ในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=2.02$, $SD=0.81$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ท้องถิ่น และสังคม ($\bar{X}=2.04$, $SD=0.85$) กับ มหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับส่วนราชการ หรือมหาวิทยาลัยอื่นๆ ($\bar{X}=2.04$, $SD=0.78$)

ผู้วิจัยได้ข้อสรุปข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ 8 ด้าน ซึ่งได้เรียงลำดับตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย 6) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อภิปรายผล

จากคุณภาพชีวิตในการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปัญหาของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามทฤษฎีของ วอลตัน (Walton) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่พอเพียงและยุติธรรม เป็นด้านที่ได้รับเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่พอเพียงและยุติธรรมนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง แสดงให้เห็นถึงปัญหาของความที่พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมยังไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และไม่เหมาะสมกับความเป็นจริง และไม่ปฏิบัติตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง แนวทางการแก้ไขเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยต้องมีการกำหนดค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เหมาะสม และเป็นธรรมต่อบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น หรือตามที่กฎหมายกำหนด มหาวิทยาลัยต้องมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินชีวิตประจำวัน และสามารถวางแผนการดำเนินชีวิตได้ สอดคล้องกับ สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2552) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยทุกแห่งต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม เพราะมีสัญญาจ้างซึ่งพนักงานไม่พอใจในเรื่องนี้มาก พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่พอใจในเงินเดือนขั้นต้นที่ได้รับ นอกจากนี้อาจารย์ในบางสาขาวิชาซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ต้องเป็นคนที่เก่งและมีความเชี่ยวชาญสูง เช่น อาจารย์แพทย์ ยังคงได้รับเงินเดือนเท่ากับอาจารย์

ในสาขาวิชาอื่น ๆ และยังสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่พูดถึงค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อนตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานทั่วไปตามความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเชื่อว่าเขาควรได้รับค่าจ้างมากเท่ากับลูกจ้างอื่นที่ทำงานแบบเดียวกันและในองค์กรเดียวกัน

ลำดับที่ 2 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในการแปรเปลี่ยนสภาพการบริหารของสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้การบริหารงานในระบบราชการ ระบบ “พนักงานมหาวิทยาลัย” ได้ถูกนำมาใช้แทนระบบ “ข้าราชการ” มหาวิทยาลัยราชภัฏ ณ ปัจจุบันมีจำนวน 38 แห่ง ได้เข้าสู่ระบบการบริหารงานบุคคลแบบใหม่ บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้ถูกเปลี่ยนสถานภาพจาก “ข้าราชการ” เป็น “พนักงานมหาวิทยาลัย” ไปหมด โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ซึ่งมีจำนวนมากกว่าสองหมื่นคน การปรับสถานะภาพดังกล่าว ได้ผูกมัดไว้ด้วยระบบ “สัญญาจ้าง” ที่มีระยะเวลาการว่าจ้างตามสัญญา จากงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับรองจากค่าตอบแทน ซึ่งจากความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏได้อยู่ในระดับน้อย ทำให้เห็นถึงปัญหาอย่างมากตามที่กล่าวมาข้างต้น แนวทางการแก้ไขเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย คือ การยืดระยะเวลาการทำสัญญาจ้างเป็น 60 ปี และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน และต้องมียุทธศาสตร์รักษานักงานมหาวิทยาลัยให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้เห็นชัด สอดคล้องกับ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความสบายใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของตัวบุคคลและมหาวิทยาลัยออกมาดีด้วย สอดคล้องกับ สุรัชย์ เทียนขาว (2555)

กล่าวถึง สถานภาพอาจารย์พนักงาน กลุ่มมหาวิทยาลัย มีกลุ่มบุคคลที่เข้ามาทำงานในตำแหน่งอาจารย์ที่มี สถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็น บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างหรือค่าตอบแทน จากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบัน อุดมศึกษา ก็คือเป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถาบัน อุดมศึกษา ไม่มีหลักประกันว่าจะจ้างกี่ปี เลิกจ้างเมื่อไร อัตราเงินเดือน เงินเพิ่ม และสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งการ เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และเงินประจำตำแหน่ง ขึ้นอยู่ กับข้อบังคับของสภาสถาบันอุดม ศึกษาแต่ละแห่งเป็นผู้ กำหนดสาระต่างๆ อาจจะมีมาตรฐานที่แตกต่างกันไป ของแต่ละสถาบัน

ลำดับที่ 3 ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิ ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทาง ความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทน ที่ ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความ เหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้เป็นธรรมใน การพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการ ดูแลพนักงาน สอดคล้องกับ ประชาไทย (2559) ได้ กล่าวถึงเรื่องสิทธิ เสรีภาพ ของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยไว้ว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้รับสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนใน สถาบัน อุดมศึกษา อย่างน้อยก็คือ สิทธิการ รักษาพยาบาลต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกัน สังคม เช่นเดียวกับแรงงานจำนวนมากในประเทศนี้ แต่สิทธิที่ ควรจะได้รับการคุ้มครองในฐานะ “แรงงาน” กลับไม่ ปรากฏ และยังสอดคล้องกับ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ให้ข้อสรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ประชาธิปไตยในองค์กรว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารรับ ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ในส่วน ของบุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของ เพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และสามารถแสดงความ คิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บริหาร โดยไม่มี ผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

ลำดับที่ 4 ด้านการพัฒนาความสามารถ ของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏจะมีรูปแบบการ มอบหมายภาระงานโดยรูปแบบเกณฑ์กลาง ที่ผู้สอน จะต้องทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ ทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งก็ เป็นหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจริง ตามรูปแบบ แต่ด้วยกระบวนการดำเนินการของแต่ละ หน้าที่นั้น มีรายละเอียดที่งาน แต่ละหน้าที่มีความ ละเอียดมากขึ้น ขั้นตอนมากยิ่งขึ้น แต่ละระยะ เวลาในการ ดำเนินงานเท่าเดิม ทำให้ภาระงานของผู้สอนเริ่มมากขึ้น ทำให้บางครั้งต้องเสียเวลาในการสอน สอนได้น้อยลง สอดคล้องกับ กฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (2552) ได้กล่าวถึงการ พัฒนาขีดความสามารถของตนเองว่า งานที่ต้องเป็น งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวางมีอิสระใน การทำงาน และควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผนหรือ ตัดสินใจในงานนั้นด้วย การพัฒนาความสามารถของ บุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ โสภพร กล้าสกุล (2554) ได้ศึกษาการ พัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องมีสมรรถนะที่จำเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะการสอน สมรรถนะความเป็น ครู สมรรถนะการวิจัยและบริการวิชาการ และ สมรรถนะการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ลำดับที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนมากจะไม่มีนโยบายในเรื่องของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยของมหาวิทยาลัย จะเป็นเพียงการดำเนินการไปตามวาระการปฏิบัติงานของการสร้างปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่เท่านั้น โดยให้มหาวิทยาลัยต้องมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะมีการพัฒนาด้านนี้อย่างจริงจัง แล้วเสริมด้วยการบริหารจัดการด้วยเงินงบประมาณที่ต้องเพิ่มเข้าไป เพื่อที่จะให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อพร้อมรองรับการทำงานให้เกิดประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการลดความเสี่ยง เพิ่มความปลอดภัยต่อการใช้ชีวิตการปฏิบัติงานของทุกคนภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ จุฬามาศ แก้วพิจิตร (2556) ที่กล่าวถึงการสร้างองค์กรให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี และเกิดความปลอดภัย โดยหากต้องการให้องค์กรสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต นั้นเป็นหน้าที่ที่จำเป็นของผู้บริหารองค์กร โดยองค์กรส่วนใหญ่ได้คาดการณ์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงความเสียหายต่อองค์กรในรูปแบบของการบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

ลำดับที่ 6 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความหลากหลาย พร้อมกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์กรร่วมกัน โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนี้เป็นสิ่งที่จะสามารถหล่อหลอมพนักงานของมหาวิทยาลัยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด วางแผน ดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้นได้และสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ต่อความสำเร็จและต่อการบริหาร งานขององค์กรได้ สอด คล้องกับ ชนิดา จิต

ตรุทธะ (2561) ได้กล่าวถึง ความ สำคัญของการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไว้ว่า องค์กรแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จในการดึงดูด สรรหา เสือกรสรร จูงใจและรักษาผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กรได้อย่างไร กระบวนทัศน์ในเรื่องของการบรรจุคนที่เหมาะสมลงในงานยังคงได้ผลเพียงในบริบทการจัดการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมมีความหลากหลายยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ เศรษฐศาสตร์ ไซยแสง (2553) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในองค์กรว่า องค์กรควรส่งเสริมการทํากิจกรรมร่วมกันของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นทีมเดียวกัน

ลำดับที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว บางครั้งมหาวิทยาลัยต้องสูญเสียบุคลากรฝีมือดีไปเพียงเพราะเวลางานและเวลาส่วนตัว หากมหาวิทยาลัยต้องการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้ให้อยู่กันไปนานๆ ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นสุข สอดคล้องกับ นิติชัย หมีสอด (2556) ได้บอกถึงการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า การบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งสามด้านคือความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน พนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงตามไปด้วย

ลำดับที่ 8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การเปลี่ยนระบบบุคลากรจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในการรับพนักงานที่บรรจุใหม่ก็ต้องมีสวัสดิการที่น่าพอใจด้วย โดยหาก

เมื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่มีข้าราชการหลงเหลืออยู่แล้ว แต่มหาวิทยาลัยยังไม่มีแนวทาง หรือมีระเบียบปฏิบัติในมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับมหาวิทยาลัยที่มีแต่พนักงานมหาวิทยาลัย ยังมีการปฏิบัติยึดแนวของระบบราชการเดิมอยู่ตลอดมา ทำให้การดำเนินงานในมหาวิทยาลัยยังคงติดขัดอยู่หลายๆ เรื่อง มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหมดเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อบริหารท้องถิ่นของตนเอง จึงมีหน้าที่ผลิตนักศึกษาและพัฒนาชุมชน มุ่งเน้นผลิตบุคลากรครู นับจากนั้นมหาวิทยาลัยต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน เป็นความเสี่ยงอย่างมากถ้าไม่ปรับตัว แต่หากรีบปรับตัวตั้งแต่วันนี้เช่น ปรับหลักสูตร เปลี่ยนพันธกิจ เราจะสอดรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและอยู่รอดได้ ซึ่งสอดคล้องกับ จรัส สุวรรณเวลา (2551) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จำเป็นที่สุดในการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น จากการเกิดการเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดผลได้ทั้งทางที่ดีขึ้นหรือเสื่อมลง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดูแลให้เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อมหาวิทยาลัยเอง และตอบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อสังคมโดยรวม ซึ่งยังสอดคล้องกับ เฉลิมพล พลมุข (2561) ได้กล่าวถึงทิศทางมหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ว่า สังคมไทยเราก็มีอาจจะปฏิเสธในการพัฒนาคนด้วยระบบการศึกษาที่ดีของชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะสถาบันการอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับ ปฐมวัยจนกระทั่งถึงระดับปริญญาเอก ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่เด็กเยาวชนลูกหลานส่วนหนึ่งที่มีอาจจะมีความต้องการเข้าศึกษาเล่าเรียนในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีชื่อเสียงในระดับประเทศได้ตามความคาดหวัง แต่ช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีข้อเท็จจริงประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสภาพปัญหาถกเถียงไม่เข้าค่ายไม่ออก ก็คือระบบการบริหารจัดการในภาพรวม ทั้งการได้มาของกรรมการสภามหาวิทยาลัย การสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยแต่ละระดับ ที่เรียกว่าสภาเกาหลี

สิ่งหนึ่งที่เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมก็คือการฟ้องร้องต่อศาล เรียกร้องความเป็นธรรมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ทั้งระบบธรรมาภิบาล การได้มาของตำแหน่ง อำนาจ ผลประโยชน์ รวมไปถึงปัญหาภายในองค์กร บุคคลที่เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกภาคส่วน เป็นผู้กำหนดชะตากรรมทิศทางอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกัน โดยมองให้เห็นถึงภาพรวมทั้งวิกฤต โอกาส ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อวันเวลาหนึ่งผ่านไป ผลผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นที่ต้องการของตลาดและสังคม ผู้บริหารในส่วนงานต่างๆ ก็ย่อมได้รับการชื่นชมยินดีไปด้วย เราได้แต่มีความคาดหวังไว้ในอนาคตการ ศึกษาเพื่อชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ ให้แก่เด็กเยาวชนจะได้เกิดประโยชน์สูงสุดตามความคาดหวังของเราท่านทั้งหลายหรือไม่ใครองค์กรใด จะเป็นผู้กำหนดให้เป็นไปได้อย่างสมหวังตั้งใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง เช่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรกำหนดค่าตอบแทนที่ถูกต้อง เหมาะสมตามที่พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพึงได้รับ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรต้องทำสัญญาจ้างในระยะยาวถึง 60 ปี และส่งเสริมการคงอยู่ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น

1.2 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับทุกข้อเสนอทุกข้อที่เป็นผลจากการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สูงขึ้น โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผู้แสดงความคิดเห็นเป็นลำดับต้น ๆ ตามรายด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ตามระเบียบที่พึงประสงค์ โดยใช้เกณฑ์กลางเป็นข้อกำหนดโดยถูกต้อง โดยเฉพาะค่าตอบแทนร้อยละ 1.7 ของสายวิชาการ และ 1.5 ของเงินเดือนข้าราชการ กำหนดอัตราเงินเดือนมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงค่าครองชีพ และเพิ่มเติมสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พึงได้ และสร้างกองทุนหลังการเกษียณอายุ

1.2.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรปรับให้มีสัญญาจ้างในระยะที่ยาวขึ้นจนถึง 60 ปี ต้องมีนโยบายในการรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และควรมีนโยบายการปรับกรอบขยายคุณวุฒิทางการศึกษากรอบตำแหน่งให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พร้อมทั้งกรอบอัตราเงินเดือน

1.2.3 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรมีการจัดภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเฉพาะงานสอนและวิจัยเป็นหลัก ลดภาระการจัดโครงการที่ต้องให้ผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบ ควรกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน หากงานล้นมหาวิทยาลัยต้องเพิ่มกรอบอัตรากำลังเพื่อการทำงาน และควรส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุขภาพในจุดที่พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสนใจ

1.2.4 ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ควรเปิดช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นข้อวิพากษ์วิจารณ์ การดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านบวก และด้านลบ และต้องสร้าง

ความชัดเจนในคำว่าสิทธิของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิอะไรบ้างหรือไม่มีอะไรบ้าง

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย ควรต้องจัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ในการเรียนการสอนที่จำเป็น และเพื่อสร้างประสิทธิผล พร้อมทั้งเครื่องใช้สำนักงานของพนักงานสายสนับสนุน ให้เพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะในงานที่จำเป็น และควรกำหนดแนวนโยบายในด้านของการรักษาสีแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการสร้างจิตสำนึกของผู้ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยทั้งหมด

1.2.6 ด้านการพัฒนาความสามารถ ของพนักงาน ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตเป็นหลัก ให้มากกว่าการสร้างผลงานทางวิชาการของผู้สอน ควรสนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง และยกเลิกการเปลี่ยนแปลงนโยบายตามวาระของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามระบบ

1.2.7 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรมีนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยในภาพรวมเชิงรุก สร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจให้กับบุคลากรภายในและประชาชนภายนอก และต้องมีปรับองค์กรให้เป็นหน่วยงานจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

1.2.8 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ควรหาแนวปฏิบัติที่แน่นอนเพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กร และรักษาวัฒนธรรมขององค์กรให้เข้มแข็ง และการปฏิบัติตนของผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ ไม่ใช่หัวหน้างานคอยสั่งงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไป ศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงนโยบายพัฒนาเพื่อ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยใน

กลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มมหาวิทยาลัยราชมงคล กลุ่ม มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน มหาวิทยาลัยภายหลังจากเกษียณอายุการทำงานด้วย และการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ ฯ

เอกสารอ้างอิง

- เครือข่ายพนักงานมหาวิทยาลัย. ความแตกต่างระหว่างข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัย[อินเทอร์เน็ต]. 2554 [เข้าถึงเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2556]. เข้าถึงได้จาก <http://u-staff.blogspot.com/>
- จรัส สุวรรณเวลา (2551).ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (มกราคม-มิถุนายน 2560). บรรยายาคองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 7(2), 183-193.
- ปรียาภรณ์ พวงพัย และมัทนา วังนอมศักดิ์. (มกราคม-มิถุนายน 2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(2), 127-136.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (2547,1 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอน พิเศษ 23 ก. หน้า 1-24
- พิชญานา ยืนยาว. (2551). รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2550). การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- ลัดดาวัลย์ สกลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัย ราชพฤกษ์. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์
- สุมิตร สุวรรณ. ปัญหาพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ. 2559. [เข้าถึงเมื่อ 14มิถุนายน 2559].เข้าถึงได้จาก: <https://www.matichon.co.th/news/173459>

-
- _____. (2552). รายงานวิจัยเรื่อง การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรกลุ่มมหาวิทยาลัยใน
กำกับ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์สังคม
สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
อัจฉราภา เทพาสีทธิ์ และประสงค์ กัลยาณะธรรม. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม.วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 6(1), 284-292.