



คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Quality of Work Life of the Supportting Personnel in Rambhai Barni Rajabhat University

ภาชิต ลิ้มประยูร, พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ 3) เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Method) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t - test และ One-Way ANOVA โดยที่กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปความตามประเด็นสำคัญ

ผลการศึกษการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานสายสนับสนุนให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานพนักงานสายสนับสนุนให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ยังไม่มีระบบการบริหารจัดการเพื่อรองรับความก้าวหน้าของพนักงานที่ดีพอ และไม่มีการวางแผนโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน 4) ข้อเสนอแนะพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการให้มหาวิทยาลัยวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของพนักงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน

คำสำคัญ : พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน , คุณภาพชีวิตการทำงาน



Abstract

The purposes of this research were (1) to study the quality of work life of support personnel in Rambhai Barni Rajabhat University., (2) to compare the quality of work life of support personnel in Rambhai Barni Rajabhat University dividing into gender, age, education, marital status, employment period, and income., (3) to explore the problem of the quality of work life of support personnel in Rambhai Barni Rajabhat University and (4) to investigate suggestions for the quality of work life of support personnel in Rambhai Barni Rajabhat University. The mixed methods research was utilized in this research. The quantitative samples were collected from 180 support personnel. The instrument used was a questionnaire showing statistical values which are frequency, percentage, mean and standard deviation while t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA) were used to compare group means with the significant at the .05. Nine Support personnel were interviewed by using an in-depth interview in order to analyze the qualitative data.

The research results showed that (1) the quality of work life of support personnel overall was at good level. When each part was considered, relation and society advantages showed the highest important while team work and career path and employment security viewed the importance respectively., (2) When comparing the quality of work life of support personnel in each part, the results appeared that gender, age, education, marital status, employment period, and income were different, whereas the quality of work life was not different., (3) It showed the problems in career path and employment security. There was not an adequate management plan for career path and employment security and (4) the suggestions for the quality of work life were found that the support personnel need a clear career path planning in relation to their knowledge, skills, current positions and responsibilities in order to achieve in their careers.

Keywords : support personnel, the quality of work life



บทนำ

ในปัจจุบันทุกองค์กรล้วนให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพราะการบริหารงานองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพราะว่าคนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร การที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เติบโตความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร ดังที่ฟงค์ หรดาล ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่เกิดได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อบุคคลได้รับการสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ฟงค์ หรดาล, 2545) อัลเดอร์เฟอร์ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการ ERG พอจะสรุปได้ว่า อัลเดอร์เฟอร์แบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 3 ระดับ โดยเริ่มจากความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือคงอยู่ของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการขยายขอบเขตออกไปในลักษณะของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและมีความต้องการเติบโตในการทำงานด้วย จะเห็นได้ว่าผลของการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านความต้องการทางร่างกายและจิตใจหรือที่เรียกว่า สิ่งจูงใจหรือแรงจูงใจด้วย ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดพลังต่างๆ ในการปฏิบัติงานนั้น (Alderfer, 1969)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก โดยสามารถแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัย ให้บริการแก่นักศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ทำหน้าที่บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราวทั้งนี้เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นกำลังที่สำคัญในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีความเติบโตและก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานรับรองมาตรฐานต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สกอ.) หรือสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) เป็นต้น ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

ต้องได้รับโดยเท่าเทียมและเสมอภาคกัน แต่ในปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในหลายตำแหน่งอาจไม่ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีโครงสร้างตำแหน่งหรือกำหนดเส้นทางชีวิตการทำงานที่ชัดเจน หรือไม่มีตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นไปที่สามารถเลื่อนระดับขึ้นไปได้ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อถอยในการทำงาน และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานของตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในที่สุด จึงควรจัดให้เป็นนโยบายหนึ่งของมหาวิทยาลัยให้กับพนักงาน และสวัสดิการที่พนักงานได้รับต้องไม่น้อยกว่าที่ข้าราชการประจำได้รับ การบริหารจัดการสวัสดิการด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีการวางแผนและหาแนวทางในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีเป็นธรรมและความเท่าเทียมเสมอภาค ตามหลักของการจัดสวัสดิการที่ดีซึ่งจะต้องประกอบด้วย ความเท่าเทียมเสมอภาค การสร้างขวัญและกำลังใจในการตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้ทั้งคนดี คนเก่ง มีความสามารถ เข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัยมากที่สุดเพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐ และเอกชนได้ด้วย พร้อมทั้งเป็นการบำรุงรักษาพนักงานให้มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน อันจะมีผลทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการที่จัดให้ในรูปของตัวเงิน ไม่ใช่ตัวเงิน สวัสดิการการจูงใจต่างๆ ล้วนสำคัญทั้งสิ้น มหาวิทยาลัยควรเห็นความสำคัญและควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงาน การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับพนักงานจึงจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในมหาวิทยาลัยและส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้
3. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Method)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 325 คน (ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี หน่วยงานการเจ้าหน้าที่, 2557)

2. กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 325 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (1967) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 180 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 180 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบจับฉลาก

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 9 คน โดยมีเกณฑ์การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.2 เป็นคณะกรรมการสโมสรพนักงานเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี หรือเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Response Questions) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous Choice Questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โอกาสการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีลักษณะเป็น Rating Scale ประเมินค่า 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยมีลักษณะการตอบคำถามเป็นแบบระดับคุณภาพชีวิต 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามมาตรวัดแบบ Rating Scale โดยมีลักษณะคำถามเชิงบวก (Positive) เป็นคำถามที่มีระดับคะแนนตามลำดับดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	คะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	คะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	คะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	คะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

- ข้อมูลทั่วไปเพศ จำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

- ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 นำมาหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference test)



เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย อ้างอิงจากคู่มือการทำปัญหาพิเศษสำหรับนิสิตหลักสูตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา 2551 ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) กรณีแบ่งเป็น 4 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของคำตอบไว้แน่นอน คือ ค่าคะแนนมากที่สุด, ค่าคะแนนมาก, ค่าคะแนนน้อย และค่าคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งการหาค่าระดับเกณฑ์การแปลผล โดยมีวิธีการ ดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

- 3.26 - 4.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง
- คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีมาก
- 2.51 - 3.25 เห็นด้วยมาก หมายถึง
- คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดี
- 1.76 - 2.50 เห็นด้วยน้อย หมายถึง
- คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานค่อนข้างไม่ดี
- 1.00 - 1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง

เชิงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่ดีเชิงคุณภาพ
การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปความตามประเด็นสำคัญ

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยจากการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.71$, $SD = 0.47$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.53$) เป็นอันดับแรก อันดับสอง การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.58$) อันดับสาม โอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.76$, $SD = 0.62$) อันดับสี่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 0.62$) อันดับห้า สิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.67$, $SD = 0.72$) อันดับหก ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี

($\bar{X} = 2.65$, $SD = 0.68$) อันดับเจ็ด สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.57$, $SD = 0.58$) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.51$, $SD = 0.56$) เป็นอันดับสุดท้าย

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key performance) สรุปได้ดังนี้

สรุปปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษามีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคมส่วนใหญ่เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารจัดการที่เหมาะสมอยู่แล้ว เพียงแต่อาจมีปัญหาต่างๆ ของคนกลุ่มน้อย เช่น ปัญหาส่วนตัว ความเห็นส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไป แต่ส่วนใหญ่ยังมีความเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ยกเว้นเพียงแต่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่ทางกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันที่ว่า เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการจึงค่อนข้างมั่นคงกับงานที่ทำ แต่มีความต้องการในการแก้ไขในรายละเอียดการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากทางกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีโอกาสในการก้าวหน้าที่ไม่เหมาะสม และไม่สัมพันธ์กับความสามารถและบทบาทที่เป็นอยู่ อีกทั้งยังไม่มีระบบการบริหารจัดการเพื่อรองรับความก้าวหน้าของพนักงานที่เพียงพอ และไม่มีการวางแผน



โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาของพนักงานและองค์กร ทางมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสในการให้ความก้าวหน้าในหน้าที่งานที่สัมพันธ์กับความสามารถ บทบาท หน้าที่ และศักยภาพในการทำงานส่วนบุคคล รวมทั้งต้องมีการพัฒนาการประเมินศักยภาพที่เน้นความสามารถและผลงานของพนักงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะสามารถช่วยกระตุ้นการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานได้อย่างเต็มที่

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่ได้จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวพบว่า มหาวิทยาลัยควรจะมีการกำหนดนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องชัดเจนและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน เพื่อเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังต้องมุ่งเน้นการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างทั่วถึง เพราะถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างการยอมรับร่วมกันของพนักงานกับองค์กร นอกจากนี้ต้องมีการมุ่งเน้นการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางมหาวิทยาลัยต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานในการวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของพนักงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงาน รวมทั้งมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนากระบวนการรองรับในการก้าวหน้าของพนักงานด้วย เช่น ตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เพื่อตอบสนองการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้วย โดยพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการให้มหาวิทยาลัยวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของพนักงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน

สรุปและอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในภาพรวม อยู่ในระดับดี จึงแสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันที่มีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกมลวรรณ อยู่ขวัญ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับดี และสอดคล้องกับการศึกษาของณภัช ทะสิงห์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ แยมวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมื่องพัทธา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดีมากที่สุด

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับคำตอบแทนและยุติธรรม แสดงให้เห็นได้ว่ารายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของสิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการต่างๆ อย่างเต็มที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดีขึ้น



สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านสถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอในการทำงานและมีนโยบายหรือมาตรการที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

โอกาสการพัฒนาความสามารถ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การได้รับโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของหน่วยงาน การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะความรู้เป็นสิ่งสำคัญหลายองค์กรจึงมุ่งที่จะพัฒนาและจัดการความรู้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นเอง (พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, 2551)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าการศึกษามีความมั่นคงในการทำงาน แต่ความก้าวหน้ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีตำแหน่งหน้าที่สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบ

การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่า บรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเองและความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี

สิทธิของพนักงาน (ธรรมนุญในองค์กร) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนุญในองค์กร) ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคท่านและ

เพื่อนร่วมงานในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี

ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน และได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปีสัปดาห์ อย่างเพียงพอ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกพอใจ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคมและรู้สึกว่าการทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ มาทำการเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยขอแจกแจง ดังนี้

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปวีณา ผาสุก (2547) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของจาวรธรรม สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรรธรรม ผดุงรัชดา กิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นงนภาพิย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนงนภาพิย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

จากข้อมูลที่ได้พบว่า พนักงานของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ประเด็นที่พนักงานสายสนับสนุนให้ความสำคัญในอันดับแรกซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณคือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน กล่าวคือหน่วยงานไม่มีตำแหน่งหน้าที่สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในงาน และเมื่อพนักงานที่ไม่ได้คำนึงถึงแต่ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่งผลให้ไม่เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะเจริญในหน้าที่การงานได้อย่างที่คาดหวังไว้ ถึงแม้ว่าการที่มีตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับสูงขึ้น จะทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่ความพยายามที่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จก็ย่อมสูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนทราบดีอยู่แล้วว่าหากตนได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ที่สูงขึ้นมากเท่าไร นั่นย่อมหมายถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานจะสูงขึ้นตามไปด้วย

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ดังนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการการบริหารงานภายในของมหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ เช่น ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ปัญหาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ทำ ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ปัญหาด้านสวัสดิการของพนักงาน ปัญหาด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และปัญหาด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัญหาภายในของหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยที่ต้องได้รับการแก้ไขที่เหมาะสม ถูกต้อง ตรงประเด็นและจริงจัง

ข้อเสนอแนะ



จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้พนักงานมีเงินไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณ
3. ในด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในอันดับท้ายเนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในหลายตำแหน่งไม่ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีโครงสร้างตำแหน่งหรือกำหนดเส้นทางชีวิตการทำงานที่ชัดเจน หรือไม่มีตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นไปที่สามารถเลื่อนระดับขั้นไปได้ กล่าวคือ การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถจะเติบโตในสายอาชีพเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณค่าให้แก่มหาวิทยาลัยระยะยาว ควรกำหนดโครงสร้างตำแหน่งโดยคำนึงถึงเส้นทางการเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในทุกประเภท ทุกระดับ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. มหาวิทยาลัยต้องจัดสวัสดิการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นอยู่ที่ดี
2. มหาวิทยาลัยต้องปรับกลไกและรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย
3. มหาวิทยาลัยต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่การวิจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. การวิจัยในอนาคตควรศึกษาโครงสร้างของตัวแปรอื่นๆ นอกจากตัวแปรทางด้านคุณภาพชีวิต โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ ทั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและสายวิชาการ เพื่อแสวงหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

3. ควรนำผลการศึกษาที่ได้ ให้เป็นข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อมหาวิทยาลัยที่มีความสนใจจะดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ อยู่ขวัญ. 2547. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จารุวรรณ สังข์เอียด. 2557. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญรัตน์ แยมวงษ์. 2552. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณปภัช ตะสิงห์. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสระบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นงนภทิพย์ นาคา. 2551. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ วีรโฬารสิทธิ์. 2548. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบาย สาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา ผาสุก. 2547. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พงศ์ หรดาล. 2545. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 5(1-2), 167-176.



หน่วยงานการเจ้าหน้าที่. 2557. กองกลาง สำนักงานอธิการบดี.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อรรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความ

ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงาน

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Alderfer, Clayton P. 1969. A New Theory of Human

Needs : Organizational Behavior and Human

Performance. New York : McGraw-Hill Book Co.

Richard E.Walton. 1973. May - June. Improving the

Quality of Work Life, Harvard Business Review

52 (3): 12-16