

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรีและแนวทางการพัฒนา

มาริน จันทรวงศ์¹ ดร.ลำเนา เอี่ยมสอาด²

และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผ่องลักษณ์ จิตต์การุญ²

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการประยุกต์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี

²อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 421 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน โดยจำแนกตามประเภทบุคลากรสายสนับสนุน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบลงข้อสรุปและพรรณนาความ

ผลการวิจัยโดยสรุป พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับดีเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับพอใช้ คือ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมี 3 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ

2. บุคลากรให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ได้แก่ ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐานเงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่น ควรเพิ่มค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ ควรมีวิธีการที่หลากหลายในการปรับปรุงแผนให้เหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีโอกาสพักจริงในเวลางาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุน, แนวทางการพัฒนา

QUALITY OF WORK LIFE FOR SERVICE STAFF IN PIBULSONGKRAM RAJABHAT UNIVERSITY AND DEVELOPMENT APPROACH¹

Marin Juntrawong¹ Dr. Lamnao Iamsa-art²
and Asst. Prof. Dr. Phongluck Jitgaroon²

Abstract

The purposes of this study were to examine the quality of work life of supporting staff in Pibulsongkram Rajabhat University and to study the possible guidelines on their quality of work life. The population was 421 service staff and 201 staff was selected as samples by stratified random sampling method. The data were collected by using questionnaires, including close-ended and open-ended questions. The data from close-ended questions was analyzed by means, standard deviation, t-test, while the data from open-ended questions were analyzed by content analysis.

The study revealed that 1) on average, supporting staff's perception towards the conditions of their quality of work life as a whole was at good level, including the organizational relationship and organizational pride, respectively. The finding on perception were also at fair level, including the balance between individual and work life, opportunity to continued growth and employment security, and fair and suitable wages, respectively. 2) The guidelines on improving their quality of work life were suggested as the following; first the university should provide adequate and fair wages and welfare for its staff, such as increasing wages and base salary as high as other universities, increasing cost of living and emoluments, should also be adequate, fair and be dispersed; second there should be various ways on improving progress with work and employment security; finally the university should put the right man on the right job and provide them breaking time for rest during office hours.

KEYWORDS : Quality of Work Life, Service Staff, Development Approach

บทนำ

ในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนคือทรัพยากร ที่สำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร รวมถึงความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจ

ต่อสภาพการทำงานของตนเอง ซึ่ง จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2552 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ QWL (Quality of Work Life) เป็นสิ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรการปฏิบัติการกิจของตนได้และบรรลุเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นองค์กรหนึ่งที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีปรัชญาว่า “เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” ซึ่งภายในปี พ.ศ.2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีเป้าหมายจะเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ในการกำกับของรัฐที่มีการบริหารจัดการศึกษาทุกพันธกิจอย่างมีคุณภาพ โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในสังกัดระดับ สำนัก สถาบัน และระดับคณะ (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2555 : 13-14)

ในขณะที่มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถของบุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว แต่จากการสำรวจอัตรากำลังคนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2555 พบว่า มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวนทั้งสิ้น 421 คน และในระหว่างปี พ.ศ. 2552 – 2555 พบว่า มีบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยลาออกเป็นจำนวนถึง 121 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2 กรกฎาคม 2555) แสดงว่า ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แล้วก็ตาม แต่ปรากฏว่าการลาออกของบุคลากรยังมีอัตราสูงอยู่ ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือมหาวิทยาลัยยังไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หากปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขย่อมส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติการกิจขององค์กรได้ คือ บุคลากรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและอาจทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถของตน มีผลทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรอาจเกิดความล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพในที่สุด

จากเหตุผลและความเป็นมาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามไว้ โดยเฉพาะ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับใด และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างไร สารสนเทศที่ได้จากการวิจัยผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปใช้ทางการปรับให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น มีการปฏิบัติการกิจตามหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครั้งนี้ผู้วิจัยมีฐานแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวและคัมมิง (Huse and Cummings, 1985 : 199-200 อ้างถึงใน มนสิชา อนุกุล, 2553 : 21-22) มาเป็นกรอบในการวิจัย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการภาคภูมิใจในองค์กร

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และแนวทางการพัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 5 ประเภท ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา จำนวน 421 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ปลายปิดและปลายเปิด โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะให้ชัดเจนโดยประยุกต์จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวและคัมมิง (Huse and Cummings, 1985 : 199-200) หลังจากสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence Index) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 44 ข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่โดยมีหนังสือแนะนำตัวขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยแล้วดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมดร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กล่าวคือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนความคิดเห็นของบุคลากรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบลงข้อสรุปและพรรณนาความ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่พบสรุปได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี ในภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ มี 3 ด้าน ซึ่งด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ

2. บุคลากรให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี ควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ได้แก่ ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐานเงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่น ควรเพิ่มค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจาย ให้ทั่วถึง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีวิธีการที่หลากหลายในการปรับปรุงแผนให้เหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีโอกาสพักผ่อนในเวลาทำงาน

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งมี 3 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ แม้ว่าบุคลากรจะให้ข้อคิดเห็นว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรด้านเงินเดือน

เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานจ่ายตรงตามเวลาที่กำหนด มีการปรับตามวุฒิการศึกษาตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ มีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายและเป็นธรรมกับทุกตำแหน่ง แต่แท้จริงแล้วยังคิดว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพอใช้ โดยอาจเป็นเพราะปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นรายจ่ายมากกว่ารายรับประกอบกับลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนของอัตราค่าจ้างเงินเดือนของบุคลากรยังคงมีความแตกต่างกันตามประเภทบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีค่าจ้างไม่ถึงเดือนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาทให้ได้รับเงินเพิ่มเป็นค่าครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท โดยใช้งบประมาณแผ่นดิน หมวดเงินอุดหนุน (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 13 กันยายน 2555) แต่ในขณะเดียวกันยังมีบุคลากรที่ได้รับเงินเดือนน้อย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และไม่ได้รับสวัสดิการการจ่ายค่าครองชีพชั่วคราวเหมือนบุคลากรสายสนับสนุนประเภทอื่นๆ ถึงแม้ว่าจะมีการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้วในแต่ละปีตามประกาศมหาวิทยาลัยแล้วก็ตาม (มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 10 ตุลาคม 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม พบว่า อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับในปัจจุบันแต่ละเดือนเป็นไปตามกรมการส่งเสริมการปกครองกำหนด อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 : 199-200) ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ซึ่งถ้าจะมีการพัฒนาให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้เพิ่มขึ้นจนถึงระดับดี ควรนำข้อคิดของบุคลากรในลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐานเงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่นควรเพิ่ม ค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึงในเรื่องของการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยควรพิจารณาจากอายุในการทำงานประสบการณ์ทำงานเป็นธรรมมีขั้นตอนที่ชัดเจน และ ควร ให้ความสำคัญเสริมแรงใจให้กับบุคลากร สรุปว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนของบุคลากรและเกณฑ์ในการพิจารณาการเพิ่มค่าแรงและการบรรจุอย่างเป็นธรรมและการปรับฐานเงินเดือนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ แม้ว่าบุคลากรจะให้ข้อคิดเห็นว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ ในเรื่องความก้าวหน้าของบุคลากร นั้นมหาวิทยาลัยได้จัดระเบียบรองรับไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ การกำหนดอัตราค่าจ้าง การเชื้อฟ้งผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น การต่อสัญญาระยะยาวและการจัดสวัสดิการ แต่แท้จริงแล้วยังคิด

ว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพอใช้ โดยอาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่เป็นประเภทเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาซึ่งยังไม่มั่นคงในหน้าที่การงานถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้วในแต่ละปี ตามประกาศมหาวิทยาลัยแล้วก็ตาม ซึ่งโดยปกติแล้วเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มหาวิทยาลัยจ้างได้กำหนดวุฒิการศึกษาไว้ตั้งแต่ระดับต่ำกว่า ปวช.จนถึงระดับการศึกษาปริญญาตรีเท่านั้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาไม่ได้รับเงินค่าครองชีพชั่วคราวตามประกาศของรัฐบาล (มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี, 10 ตุลาคม 2555)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ในระดับที่สูงมาก สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่จะดำรงตำแหน่งชำนาญระดับ 6,7,8 ได้นั้นจะต้องมีหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการแต่งตั้งและคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (สุรัชย์ ขวัญเมือง, 2555 : ออนไลน์) ทำให้เป็นการยากที่บุคลากรจะมีคุณสมบัติได้ถึงเกณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ ปัญญสุวรรณ (2551) ที่พบว่า การทำงานในระบบราชการทำให้ข้าราชการรู้สึกว่ามีคามก้าวหน้าได้รับการเลื่อนลำดับตามความรู้ความสามารถ และมีความมั่นคงในงานถึงแม้ว่าจะมีรายได้ต่ำกว่าหน่วยงานเอกชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม พบว่า องค์การมีแผนนโยบายที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่ว่าจะโดยการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือศึกษาต่อ และพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงานเป็นหลัก อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจด้วยสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ของ บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2553 : 197-198) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งของปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานหากตนได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งถ้าจะมีการพัฒนาให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้เพิ่มขึ้นจนถึงระดับดี ควรนำข้อคิดเห็นของบุคลากรในลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการวางแผนงานที่เหมาะสมสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล และมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ แม้ว่าบุคลากรจะให้ข้อคิดเห็นว่าลักษณะที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ เวลาทำงานและเวลาพักมีความสมดุล แต่แท้จริงแล้วก็ยังคิดว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพอใช้ โดยอาจเป็นเพราะจากสภาพการทำงานของบุคลากรในการให้บริการแก่นักศึกษาหรือบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อประสานงานมีความแตกต่างกัน บางหน่วยงานมีบุคคลมาติดต่อน้อย แต่ในขณะที่หน่วยงานอื่นมีบุคคลมาติดต่อเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรมีเวลาพักจริงที่แตกต่างกันตามสภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราช

ภักขิพลสงคราม เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ในเรื่องนี้บางหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยยังไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรมากนัก ยังมีการทำงานแบบหามรุ่งหามค่ำโดยไม่คำนึงถึงควมมีชีวิตส่วนตัวแต่กลับมุ่งงานเป็นส่วนใหญ่ (บุษยมาศ แสงเงิน, 27 สิงหาคม 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาถ ปั่นคุ่ม (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของบริษัทมินิแบอิล็กทอนิกส์ จังหวัดลพบุรี พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัวครอบครัวอย่างเหมาะสม ซึ่งถ้าจะมีการพัฒนาให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตด้านนี้เพิ่มขึ้นจนถึงระดับดี ควรนำข้อคิดของบุคลากรในลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีเวลาพักที่เหมาะสมในเวลาพัก และควรมีกิจกรรมเสริมนันทนาการให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

สืบเนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ที่สำคัญ คือ มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์กรโดยการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบของบุคลากร และความรู้ความสามารถของบุคลากร มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญการพัฒนางานในหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร คือ ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้รับการบรรจุมากขึ้น และการจัดสรรเวลาคลายเครียด มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และเครื่องมือในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานควรหลากหลาย มีการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก:

<http://www.nidambe.11.net/ekonomiz/2009q3/2009august03p8.htm> (วันที่ค้นข้อมูล : 13 กรกฎาคม 2555).

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2550). *ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี*. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- นุชนาถ ปันคุ้ม (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการของบริษัทมินิแบ
อิล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.**
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2555, 27 สิงหาคม). ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล. สัมภาษณ์.
บุญมัน ธารศุภวัฒน์. (2553). **จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์.**
- ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครพนม จังหวัดนครพนม. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- มนสิชา อนุกุล. (2553). **ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. (2555, 13 กันยายน). **ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม เรื่องการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2555.**
- _____. (2555, 10 ตุลาคม). **ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง อัตราเงิน
อาจารย์ประจำตามสัญญาและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา พ.ศ. 2555.**
- _____. (2555, 2 กรกฎาคม). **เอกสารข้อมูลของบุคลากรสายสนับสนุนระหว่างปี พ.ศ.
2552 – 2555 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**
- ราชภัฏพิบูลสงคราม, มหาวิทยาลัย. (2555). **คู่มือนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม.**
- สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัด
เชียงใหม่. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.**
- สุรัชย์ ขวัญเมือง (2555). **ความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. เข้าถึงได้จาก : [http://www.khonkaenlink.
info/ebook/data/bookforward/Su1.ppt](http://www.khonkaenlink.info/ebook/data/bookforward/Su1.ppt). (วันที่ค้นข้อมูล : 27 เมษายน 2556).**