

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยจำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอตามการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 8 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน หน่วยงานที่สังกัด ดังแสดงในตารางที่ 6-7 ดังนี้

ตาราง 4 ร้อยละของประเภทบุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	14	7.00
ลูกจ้างประจำ	29	14.40
พนักงานราชการ	38	18.90
พนักงานมหาวิทยาลัย	47	23.40
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	73	36.30
รวม	201	100.00

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรส่วนมากเป็นเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 และน้อยที่สุดเป็นข้าราชการจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความภาคภูมิใจในองค์กร ดังแสดงในตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทุกด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.11	.75	พอใช้
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.55	.66	ดี
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.73	.60	ดี
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.32	.73	พอใช้
5. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	3.95	.59	ดี
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.71	.69	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.48	.70	พอใช้
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.93	.57	ดี
รวม	3.61	.47	ดี

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมากอยู่ในระดับดี ได้แก่ “ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร” รองลงมา คือ “ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับพอใช้ มี 3 ด้าน ได้แก่ “ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม” รองลงมา คือ “ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน” และ “ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน” โดยลำดับ ผลการวิเคราะห์รายด้านแสดงในตาราง 7 – 14 ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่	3.45	.88	พอใช้
2. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.44	.85	พอใช้
3. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ เพียงพอ กับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.00	.94	พอใช้
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่แผนกเดียวกัน และระดับเดียวกันกับท่าน	3.30	.92	พอใช้
5. ท่านได้รับค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานตามระเบียบ มหาวิทยาลัยกำหนด	3.02	1.19	พอใช้
6. ท่านสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจาก มหาวิทยาลัย	2.61	1.30	พอใช้
7. ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	2.97	1.04	พอใช้
รวม	3.11	.75	พอใช้

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน
ที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า
ทุกประเด็นอยู่ในระดับพอใช้เช่นเดียวกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมากอยู่ใน
ระดับปานกลาง ได้แก่ “ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความ
รับผิดชอบที่ท่านทำอยู่” รองลงมา คือ “ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถของท่าน” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “ท่านสามารถ
เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากมหาวิทยาลัย” และ “ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัย
จัดให้” โดยลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. สถานที่ทำงานของท่านมีอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์สะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	3.71	.85	ดี
2. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.77	.78	ดี
3. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน	3.64	.84	ดี
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความสะอาด สม่ำเสมอ	3.60	.87	ดี
5. สถานที่ทำงานของท่านมีห้องเก็บวัสดุอุปกรณ์ ของหน่วยงาน	3.26	.97	พอใช้
6. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความ ปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.31	.96	พอใช้
รวม	3.55	.66	ดี

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับดีเกือบทุกด้านซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมากอยู่ในระดับดี ได้แก่ “สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศอย่างเหมาะสมและเพียงพอ” รองลงมา คือ “สถานที่ทำงานของท่านมีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อยอยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ “สถานที่ทำงานของท่านมีห้องเก็บวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน” และ “สถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสม” โดยลำดับ

**ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
ในการปฏิบัติงาน**

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.71	.80	ดี
2. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.85	.74	ดี
3. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	3.75	.79	ดี
4. ท่านมีโอกาสทำงานที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่าน	3.69	.80	ดี
5. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดของตัวเองในการทำงาน	3.69	.82	ดี
6. งานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ	3.60	.87	ดี
7. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่าสำหรับหน่วยงาน	3.69	.80	ดี
8. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.89	.73	ดี
รวม	3.73	.60	ดี

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกันซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ได้แก่ “ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน” รองลงมา คือ “ท่านมีโอกาสใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “งานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ” และค่าเฉลี่ยเท่ากันมี 2 ประเด็น ได้แก่ “ท่านมีโอกาสใช้ความคิดของตัวเองในการทำงาน” กับ “ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่าสำหรับหน่วยงาน” โดยลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ท่านได้รับมอบหมายให้พัฒนางานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบของท่าน	3.79	.70	ดี
2. ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.16	1.03	พอใช้
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง	2.92	1.11	พอใช้
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคง	3.43	.98	พอใช้
รวม	3.32	.73	พอใช้

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า คุณภาพ
ชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ซึ่งอยู่ในระดับดีเพียงประเด็นเดียว ได้แก่ “ท่านได้รับ
มอบหมายให้พัฒนางานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน” นอกนั้นเหลืออีก 3 ประเด็น มี
คุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อยอยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ “ท่านมีโอกาสดำเนินการ
เลื่อนตำแหน่ง” “ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน” และ “ท่านรู้สึกว่างานที่
ท่านปฏิบัติมีความมั่นคง” โดยลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.01	.74	ดี
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร	3.90	.79	ดี
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	.72	ดี
4. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.02	.74	ดี
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.93	.76	ดี
6. ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย	4.01	.70	ดี
รวม	3.95	.59	ดี

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุก
ประเด็นอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ได้แก่ “ท่านรับ
ฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน” รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ประเด็น คือ “ท่านมี
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน” กับ “ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย”
ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน
ร่วมงาน” และ “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร” โดยลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.72	.84	ดี
2. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างเหมาะสม	3.77	.77	ดี
3. ผู้บริหารให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.73	.77	ดี
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการ ทำงานโดยอิสระ	3.71	.80	ดี
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	3.61	.87	ดี
รวม	3.71	.69	ดี

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะ
การบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ใน
ในระดับดีเช่นเดียวกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ได้แก่ “ผู้บังคับบัญชา
ปฏิบัติต่อท่านอย่างเหมาะสม” รองลงมา คือ “ผู้บริหารให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของ
ท่าน” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วน
ร่วมในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม” และ “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการ
ทำงานโดยอิสระ” โดยลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. เวลาในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	3.62	.75	ดี
2. ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.50	.83	ดี
3. ท่านสามารถจัดสรรเวลาคลายเครียดจากงานที่ รับผิดชอบ	3.33	.91	พอใช้
รวม	3.48	.70	พอใช้

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า
คุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมากซึ่งอยู่ในระดับดี ได้แก่ “เวลาในการทำงานของท่านมี
ความเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ” รองลงมา คือ “ท่านสามารถสร้างความ
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย
ซึ่งอยู่ในระดับพอใช้ได้แก่ “ท่านสามารถจัดสรรเวลาคลายเครียดจากงานที่รับผิดชอบ”

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจาก มหาวิทยาลัย	3.87	.75	ดี
2. หน่วยงานของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อ สภาพแวดล้อม	3.83	.70	ดี
3. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.90	.74	ดี
4. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง	3.79	.88	ดี
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	4.26	.75	ดี
ภาพรวม	3.93	.57	ดี

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมาก ได้แก่ “ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” รองลงมา คือ “หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม” ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการน้อย ได้แก่ “หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง” และ “หน่วยงานของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อม” โดยลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรในแบบสอบถามปลายเปิด แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ตอบคิดว่ามีลักษณะที่ดี และลักษณะที่ควรปรับปรุงพร้อมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ดังแสดงในตาราง 14 – 21 ดังนี้

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตาราง 14 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีและลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจน
แนวทางเพื่อการปรับปรุง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ประเด็น	ข้อคิดเห็น	ความถี่	ข้อสรุป
ลักษณะที่ดี	“มีลักษณะที่ดีและเหมาะสมตามสภาพแวดล้อม” “เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานจากส่วนกลาง” “ได้รับ เงินเดือนตามประกาศของรัฐบาล” “เป็นเงินเดือน ตามวุฒิการศึกษา” “เหมาะสมกับภาระงานที่ รับผิดชอบ อายุงาน และประสบการณ์”	19	เงินเดือนเหมาะสมเป็นธรรม เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน จ่ายตรงตามเวลาที่กำหนด มีการปรับตามวุฒิและงานที่ รับผิดชอบและรายรับ
	“เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ” “เป็น ธรรมกับทุกตำแหน่ง” “เพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว” “รายรับเพียงพอต่อรายจ่าย”	4	เพียงพอต่อรายจ่าย “เป็นธรรมกับทุกตำแหน่ง”
	“ได้เงินเดือนและค่าตอบแทนทุกเดือน” “เงินเดือน ออกตรงเวลากำหนด”	3	
	รวม	26	
ลักษณะที่ควร ปรับปรุง ตลอดจน ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุง	“เพิ่มค่าแรงเงินเดือน” “ฐานเงินเดือนควรเพิ่มค่า ประสบการณ์การทำงาน” “ปรับฐานเงินเดือนให้ ทันกับหน่วยงานอื่นตามประกาศรัฐมนตรี”	38	ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐาน เงินเดือนให้เท่าทันกับ หน่วยงานอื่น
	“ปรับปรุงค่าครองชีพให้มีความยุติธรรมกับทุกคน” “ปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเพียงพอ และกระจายให้ทั่ว” “ค่าล่วงเวลาควรปรับเพิ่มให้ มากกว่านี้” “ควรเพิ่มเงินพิเศษสำหรับตำแหน่งที่ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง ค่าประสบการณ์ โบนัส”	32	ควรเพิ่มค่าครองชีพและเงิน พิเศษในตำแหน่งเฉพาะทาง ให้เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึง
	“การทำงานที่เป็นธรรม” “การบรรจุควรพิจารณาอายุ การทำงาน ประสบการณ์” “มีระดับขั้นที่ชัดเจน” “ให้ความสำคัญเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงาน”	12	“การบรรจุควรพิจารณาอายุ การทำงาน ประสบการณ์ เป็น ธรรมมีขั้นตอนชัดเจน” และ “ให้ความสำคัญเสริม แรงจูงใจ”
รวม	82		

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า คือ
เงินเดือนเหมาะสมเป็นธรรมเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานจ่ายตรงตามเวลาที่กำหนด มีการปรับ
ตามวุฒิและงานที่รับผิดชอบและรายรับเพียงพอต่อรายจ่าย “เป็นธรรมกับทุกตำแหน่ง” ส่วน
ลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐาน
เงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่นควรเพิ่มค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้
เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึง “การบรรจุควรพิจารณาอายุการทำงาน
ประสบการณ์ เป็นธรรมมีขั้นตอนชัดเจน” และ “ให้ความสำคัญเสริมแรงจูงใจ”

ตาราง 15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีและลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจน
แนวทางเพื่อการปรับปรุง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย

ประเด็น	ข้อคิดเห็น	ความถี่	ข้อสรุป
ลักษณะที่ดี	“สะดวก สวยงาม ทันสมัย” “เอื้อต่อการปฏิบัติงาน” “มีความปลอดภัย” “ภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมดี” “มีต้นไม้จำนวนมาก” “อากาศบริสุทธิ์ถ่ายเทดี” “ร่มรื่นน่าอยู่” “วัสดุอุปกรณ์ พร้อมทำงาน”	38	“สถานที่ทำงานสะดวก สวยงาม ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน” “ภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมดีมีต้นไม้จำนวนมาก อากาศบริสุทธิ์ถ่ายเทดี ร่มรื่น น่าอยู่”
	รวม	38	
ลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	“มีนกพิราบ” “ควรทำความสะอาดให้ทั่วถึง” “จัดสถานที่ทิ้งขยะให้เหมาะสม” “จัดห้องน้ำให้เพียงพอสำหรับนักศึกษาและบุคลากร”	28	ควรจัดสถานที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับการใช้งาน มีแสงสว่างและป้ายบอกทาง และทำความสะอาดให้ทั่วถึงโดยเฉพาะปัญหาเรื่อง “ถนนที่ชำรุด”
	“ถนนพังชำรุด” “ลานจอดรถไม่เพียงพอ” “เพิ่มแสงสว่างและป้ายบอกทางให้มากขึ้น”	11	“ลานจอดรถไม่เพียงพอ” และ “นกพิราบ”
รวม		39	

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่าเป็น “สถานที่ทำงานสะดวก สวยงาม ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน” “ภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมดีมีต้นไม้จำนวนมาก อากาศบริสุทธิ์ถ่ายเทดี ร่มรื่น น่าอยู่” ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่าเป็น “ควรจัดสถานที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับการใช้งาน มีแสงสว่างและป้ายบอกทาง และทำความสะอาดให้ทั่วถึงโดยเฉพาะปัญหาเรื่อง “ถนนที่ชำรุด” “ลานจอดรถไม่เพียงพอ” และ “นกพิราบ”

**ตาราง 16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีและลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจน
แนวทางเพื่อการปรับปรุง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
ในการปฏิบัติงาน**

ประเด็น	ข้อคิดเห็น	ความถี่	ข้อสรุป
ลักษณะที่ดี	“จัดให้มีอบรม สัมมนา ดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย” “ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ” “มีระเบียบบังคับให้เรียน E-Learning”	22	มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรหลากหลายช่องทาง ได้แก่ “การอบรม สัมมนา ดูงาน” “มีระเบียบบังคับเรียน E-Learning” และ “สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ” ตลอดจนจัดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	“เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดตามความเหมาะสม เป็นที่ยอมรับมากขึ้น”	10	
	“สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ”	5	
	รวม	37	
ลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	“ควรจัดอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับเน้นการนำไปใช้งานได้จริงพร้อมติดตามผล” “จัดหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นวิทยากรในการอบรม” “ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการให้เข้าร่วมอบรม”	28	ควรมีเกณฑ์การคัดเลือกคนเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับเน้นการใช้งานได้จริง ได้แก่ “จัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นวิทยากร” “เพิ่มงบประมาณต่อคนให้มากขึ้น” และ “เพิ่มทุนการศึกษา”
	“ควรเพิ่มและสนับสนุนด้านงบประมาณต่อคนให้มากขึ้น”	8	
	“ควรเรียนต่อให้ตรงกับสายงาน” “ควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น”	8	
	รวม	44	

จากตาราง 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า คือ มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรหลากหลายช่องทาง ได้แก่ “การอบรม สัมมนา ดูงาน” “มีระเบียบบังคับเรียน E-Learning” และ “สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ” ตลอดจนจัดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีเกณฑ์การคัดเลือกคนเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับเน้นการใช้งานได้จริง ได้แก่ “จัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นวิทยากร” “เพิ่มงบประมาณต่อคนให้มากขึ้น” และ “เพิ่มทุนการศึกษา”

ตาราง 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีและลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจน
แนวทางเพื่อการปรับปรุง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ประเด็น	ข้อคิดเห็น	ความถี่	ข้อสรุป
ลักษณะที่ดี	“มีการวางแผนและการบริหารจัดการ แนวทางกำหนดอัตราค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน” “มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่” “มีระเบียบ รองรับไว้อย่างชัดเจน” “เชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น”	15	ความก้าวหน้าของ บุคลากรมีระเบียบรองรับ ไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ “การกำหนดอัตราค่าจ้าง” “การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น” “การต่อ สัญญาระยะยาว”และ“การ จัดสวัสดิการ”
	“มีการต่อสัญญาระยะยาว” “ได้รับการ บรรจุ” “มีการจัดสวัสดิการ”	12	
	รวม	27	
ลักษณะที่ควร ปรับปรุง ตลอดจน ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง	“ควรมีการอบรม ชี้แจง ประกาศแจ้ง ให้ บุคลากรทราบ” “ควรมีการปรับปรุงแผน ความก้าวหน้าที่เหมาะสมชัดเจนทุกปี” “ผู้บริหารควรมีหลักธรรมาภิบาล” “ “ควรมีความเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ”	26	ควรมีวิธีการที่หลากหลาย ในการปรับปรุงแผนให้ เหมาะสม ได้แก่ “การ อบรม ชี้แจง ประกาศ” “ผู้บริหารควรมีหลัก ธรรมาภิบาล” และ“จัด สวัสดิการให้ครอบคลุมถึง บุคคลในครอบครัว”
	“การจัดสวัสดิการเพิ่มให้ครอบคลุมถึง บุคคลในครอบครัว”	10	
	รวม	36	

จากตาราง 17 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า
ความก้าวหน้าของบุคลากรมีระเบียบรองรับไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ “การกำหนดอัตราค่าจ้าง”
“การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น” “การต่อสัญญาระยะยาว”และ“การจัดสวัสดิการ” ส่วน
ลักษณะที่ควรปรับปรุง และข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีวิธีการที่หลากหลายใน
การปรับปรุงแผนให้เหมาะสม ได้แก่ “การอบรม ชี้แจง ประกาศ” “ผู้บริหารควรมีหลัก
และ “จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว”

ตาราง 18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีและลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจนแนวทางเพื่อการปรับปรุง ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ประเด็น	ข้อคิดเห็น	ความถี่	ข้อสรุป
ลักษณะที่ดี	“ยิ้มแย้มแจ่มใส มีจิตบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ดีช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง” “มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี มีน้ำใจ” “การบริหารจัดการเป็นแบบกัลยาณมิตร มีความเป็นกันเอง” “มีความเสมอภาค” “ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” “แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน” “สามารถทำงานแทนกันได้”	41	มีการบริหารจัดการแบบเป็นกัลยาณมิตร คือ “ช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง” “มีความเป็นกันเอง” “มีความเสมอภาค” และ “เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน”
	รวม	41	
ลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	“เคารพการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้อื่น” “ผู้บริหารวางตนเหมาะสมเป็นธรรม” “ควรจัดกิจกรรมประชุม กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ให้มากขึ้น” “ควรรักษาวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร”	35	ผู้บริหารควรวางตนให้ “เหมาะสมเป็นธรรม” เคารพการตัดสินใจของผู้อื่น “จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น” และรักษาวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร
	รวม	35	

จากตาราง 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า มีการบริหารจัดการแบบเป็นกัลยาณมิตร คือ “ช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง” “มีความเป็นกันเอง” “มีความเสมอภาค” และ “เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ผู้บริหารควรวางตนให้ “เหมาะสมเป็นธรรม” เคารพการตัดสินใจของผู้อื่น “จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น” และรักษาวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

ตาราง 19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีและลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจน
แนวทางเพื่อการปรับปรุง ด้านลักษณะการบริหารงาน

ประเด็น	ข้อคิดเห็น	ความถี่	ข้อสรุป
ลักษณะที่ดี	“ผู้บริหารมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล” “บูรณาการ มีความถูกต้อง ยุติธรรม เที่ยงตรงตรวจสอบได้” “เปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นและปรับปรุงงาน” “มี โครงสร้าง ระบบ ขั้นตอน การวางแผนและ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน” “ บริหารงานแบบ กระจายอำนาจเหมาะสมครบถ้วน”	31	ผู้บริหารมีการบริหารงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล
	รวม	31	
ลักษณะที่ควร ปรับปรุง ตลอดจน ข้อเสนอแนะ เพื่อการ ปรับปรุง	“มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ พร้อมติดตามผล” “ดูแลบุคลากรให้ทั่วถึง ทุกระดับ” “จัดกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น” “การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ” “มี ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน”	28	ควรมีสร้างความเข้าใจใน กระบวนการทำงานของ บุคลากรให้ทั่วถึงทุกระดับ ได้แก่ “มีการ ประชาสัมพันธ์มอบหมาย งานให้ตรงความสามารถ” และ ติดตามผล”
	รวม	28	

จากตาราง 19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า
ผู้บริหารมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะใน
ด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีสร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานของบุคลากรให้ทั่วถึงทุกระดับ
ได้แก่ “มีการประชาสัมพันธ์มอบหมายงานให้ตรงความสามารถและ ติดตามผล”

ตาราง 20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีและลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจน
แนวทางเพื่อการปรับปรุง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็น	ข้อคิดเห็น	ความถี่	ข้อสรุป
ลักษณะที่ดี	“เวลาทำงานและเวลาพักมีความสมดุล ตามเกณฑ์กฎหมายกำหนด” “เวลาส่วนตัวมีความเหมาะสม” “สนุกและมีความสุขกับงาน” “มีความพึงพอใจระหว่างชีวิตกับการทำงานมาก” “รู้จักวางแผนการทำงานและเวลาว่างได้อย่างลงตัว”	26	เวลาทำงานและเวลาพักมีความสมดุล
	รวม	26	
ลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	“มีงานส่วนมากเกินไปทำให้เกินเวลาส่วนตัว” “ภารกิจงานภายนอกมากเกินไปทำให้มีเวลาส่วนตัวน้อย” “ควรปรับปรุงด้านการตรงต่อเวลา การรับผิดชอบงานที่ทำ” “ควรมีกิจกรรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ตในเวลาพัก” “ผู้บริหารเรียกใช้ตลอดเวลาไม่สามารถหยุดพักติดต่อกันหลายวันได้” “ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล” “ผู้บริหารควรสังเกตและพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ” “ดูแลเรื่องความเป็นอยู่”	32	ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีโอกาสพักจริงในเวลาพัก “ควรสังเกตพูดคุยและดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร” “เวลาพักควรมีกิจกรรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต”
	รวม	58	

จากตาราง 20 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า เวลาทำงานและเวลาพักมีความสมดุล ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีโอกาสพักจริงในเวลาพัก “ควรสังเกตพูดคุยและดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร” “เวลาพักควรมีกิจกรรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต”

ตาราง 21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีและลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจน
แนวทางเพื่อการปรับปรุง ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ประเด็น	ข้อคิดเห็น	ความถี่	ข้อสรุป
ลักษณะที่ดี	“รู้สึกเป็นเกียรติ และภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ” “เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากท้องถิ่น” “เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัย” “หน่วยงานมีความสามัคคีช่วยเหลือกัน ระบบพี่สอนน้อง”	42	ความภาคภูมิใจในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ได้แก่ “รู้สึกเป็นเกียรติ” “น่าเชื่อถือ” “มีชื่อเสียง” “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ” และ “ยอมรับจากท้องถิ่น”
	รวม	42	
ลักษณะที่ควรปรับปรุงตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	“ควรเพิ่มความเป็นนานาชาติให้มากขึ้น” “ควรเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงานในองค์กร” “ควรสร้างค่านิยมให้หน่วยงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง” “เพิ่มความคุ้นเคยในองค์กร”	17	ควรให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงานในองค์กรในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น ได้แก่ “เพิ่มความเป็นนานาชาติ” “สร้างค่านิยมให้หน่วยงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่”
	รวม	17	

จากตาราง 21 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะที่เป็นข้อดีสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ได้แก่ “รู้สึกเป็นเกียรติ” “น่าเชื่อถือ” “มีชื่อเสียง” “เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ” และ “ยอมรับจากท้องถิ่น” ส่วนลักษณะที่ควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะในด้านนี้สรุปได้ว่า คือ ควรให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงานในองค์กรในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น ได้แก่ “เพิ่มความเป็นนานาชาติ” “สร้างค่านิยมให้หน่วยงานภาคภูมิใจในหน้าที่”