

ภาคผนวก ช
ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์จิระพันธ์ ห้วยแสน
ตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
วันที่สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2560

**1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี
องค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร**

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัยควรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ควรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มาก ซึ่งในปัจจุบันคนใช้เทคโนโลยีมากขึ้นทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลดลง

1.2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยต้องจัดเงินเดือนและค่าตอบแทนให้พนักงานตามงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรมา โดยยึดหลักการให้เงินเดือนและค่าตอบแทนตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่รับจากการบรรจุเป็นพนักงานแทนข้าราชการ ซึ่งหากมหาวิทยาลัยมีสวัสดิการใดควรชี้แจงและทำความเข้าใจกับพนักงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มหาวิทยาลัยจะต้องสนับสนุนให้พนักงานมีก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ซึ่งตั้งแต่ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์เป็นต้นมาได้เร่งส่งเสริมและผลักดันให้อาจารย์ขอผลงานวิชาการจนกระทั่งได้ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นจำนวน 10 ท่าน โดยได้ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 ท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 9 ท่าน

1.4 ด้านเรื่องส่วนตัวกับงาน พนักงานควรจัดสมดุลให้กับงานและครอบครัว บุคลากรโดยส่วนมากมุ่งทำงานและขอทำงานล่วงเวลามากขึ้นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการใช้เวลาแก่ครอบครัวน้อยลง

2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร การที่พนักงานมีความต้องการทำงานอยู่กับองค์กร จนเกษียณอายุราชการ โดยในปัจจุบันพนักงานส่วนมากต้องการที่จะทำงานกับองค์กร จนถึงอายุ 60 ปี จนเกษียณอายุราชการเหมือนข้าราชการ

2.2 ลักษณะงานของพนักงานสายวิชาการ พนักงานสายวิชาการควรมีมากกว่า 4 ภาระงานหลัก ได้แก่ การสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการ และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพนักงานต้องได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติความรู้ ความสามารถ โดยในการกำหนดปริมาณงานในแต่ละด้านสามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบท นโยบาย และสภาพปัจจุบัน

2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน การที่พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และไม่มีความคับข้องใจในงาน การได้รับยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

3. บรรยากาศองค์กรควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.1 การมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ทำให้พนักงานทราบถึงสายการบังคับบัญชา ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนและคนในองค์กร

3.2 ความมั่นคงและความเสี่ยง พนักงานควรแสดงความสามารถ ความคิดเห็น การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เช่นการปรับหลักสูตรให้เข้ากับบริบทและความต้องการของท้องถิ่นเพื่อให้มีจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งหากจำนวนนักศึกษาน้อยลงหลักสูตรหรือแม้แต่มหาวิทยาลัยเองอาจปิดตัวลง

3.3 การบริหารจัดการความขัดแย้ง พนักงานสามารถเผชิญกับความเห็นหรือแนวปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกัน เช่นกรณีการเปลี่ยนผ่านจากมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ก็มีความขัดแย้งบางประการแต่ผู้บริหารและบุคลากรก็ยินดียอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และการตกลงแก้ไขเพื่อหาข้อยุติ

3.4 มาตรฐานในการปฏิบัติงาน พนักงานต้องทราบเกี่ยวกับงานของพนักงานสายวิชาการที่ต้อง สอน วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการ และให้ความสำคัญกับงาน

4. คุณลักษณะงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4.1 การมีทักษะหลากหลาย พนักงานสายวิชาการต้องมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายหรือ Multifunction ต้องพร้อมทำงานในหลากหลายอย่าง โดยเฉพาะในปัจจุบันบุคลากรที่เป็นอาจารย์ต้องมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด

4.2 การมีอิสระในการทำงาน พนักงานสายวิชาการควรสามารถกำหนดสัดส่วนของปริมาณงานในแต่ละด้านได้ด้วยตนเอง ได้แก่ สอน วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริการวิชาการ และงานอื่นๆ โดยสามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบท นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร

4.3 ความสำคัญของงาน พนักงานทุกคนต้องเห็นคุณค่าในงานของตน และให้ความสำคัญกับผลของงานที่จะเกิดกระทบต่อทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. ความพึงพอใจในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

5.1 การบริหารจัดการในองค์กร พนักงานควรต้องทราบลักษณะการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยที่ถูกกำกับโดยสภามหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยรับนโยบายมาเพื่อขับเคลื่อน ซึ่งผู้บริหารของทุกองค์กรต่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเข้มแข็งในการบริหาร มีความยืดหยุ่นภายใต้กติกา และมีความยุติธรรมกับพนักงาน

5.2 การมีความสำเร็จของงาน การดำเนินดำเนินงานกิจกรรมโครงการ พนักงานควรคิดแบบผู้ประกอบการ โดยให้คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และประการสำคัญคือพนักงานต้องมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้

6. ความผูกพันต่อองค์กรควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

6.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในและทิศทางเดียวกัน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ให้ความความร่วมมือกับองค์กร และคำนึงถึงองค์กรเป็นหลัก

6.2 การคงอยู่กับองค์กร พนักงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความผูกพัน มีความรักดีต่อองค์กร และภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร

6.3 การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การที่มอบหมายงานโดยการแบ่งสัดส่วนงานให้ใกล้เคียงกัน การทำงานในลักษณะ win win ทั้งองค์การและส่วนตัวทำให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

7.1 พนักงานทุกคนต้องศึกษาความเป็นมาเป็นไปของการที่รัฐบาลกำหนดให้มีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีเหตุและผล และยอมรับในกติกา

7.2 มหาวิทยาลัยควรยึดหลักการเพิ่มเติมในสิ่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยยังขาด

7.3 มหาวิทยาลัยควรพิจารณาว่าการให้เงินรางวัลเพียงอย่างเดียวกับพนักงานเป็นการเพิ่มเติมประสิทธิภาพการทำงานจริงหรือไม่

ภาพประกอบการการสัมภาษณ์

รองศาสตราจารย์จิระพันธ์ ห้วยแสน อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ณ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ วันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2560



**ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ อินโย
ตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
วันที่สัมภาษณ์ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2560

**1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี
องค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร**

1.1 การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงาน เป็นไปอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยนั้นพนักงาน เงินงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานเงินรายได้ มีเงินเดือนและสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การสนับสนุนและส่งเสริม การให้ทุนวิจัย การให้ ทุนตีพิมพ์ผลงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสทำผลงานวิชาการที่สามารถนำไปเป็นผลงาน เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่และสภาพแวดล้อมในการที่มีความเหมาะสม รวมถึงการจัดให้มีวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน

1.4 ด้านการได้รับการพัฒนา การสนับสนุนการให้ได้รับการอบรม ศึกษา และวิจัย โดยสนับสนุนทั้งด้านทุนทรัพย์และการให้รางวัล โดยการศึกษาต่อนั้นพนักงานต้องศึกษา ต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสาขาวิชาที่เปิดสอนและตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

1.5 ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานสายวิชาการคืออาจารย์ที่ สอนในมหาวิทยาลัยจะมีความรู้สึกที่ตนเองได้งานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ

2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2.1 ลักษณะงาน การได้ทำงานตรงกับคุณวุฒิทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ต้องมีความชำนาญในสาขาวิชาที่สอน และควมามีอิสระในการจัดการการเรียนการสอนด้วยตนเอง

2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน การที่พนักงานพึงพอใจในนโยบาย วิสัยทัศน์ ตลอดจนคุณลักษณะการบริหาร การได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

2.3 การทำงานในบรรยากาศของความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พนักงานทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกทำให้

3. บรรยากาศองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.1 การให้รางวัลและการยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลงานเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เช่น รางวัลนักวิจัยดีเด่น ผู้สอนดีเด่น เป็นต้น โดยในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีการจัดให้มีการมอบรางวัลดังกล่าวในการประชุมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปีการศึกษา

3.2 การให้ทำงานที่มีความท้าทาย การให้พนักงานปฏิบัติมอบหมายงานงาน/กิจกรรม/โครงการ ใหม่ ๆ เพื่อเป็นการฝึกให้มีความรับผิดชอบและท้าทายความสามารถ

3.3 การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่มีการกำหนดมาตรฐานชัดเจนจะทำให้พนักงาน มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเห็นความสำคัญของงานมีผลงานตามค่าเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3.4 การจัดการความขัดแย้ง ผู้บริการและบุคลากรทุกคนในองค์การจะต้องมีการสื่อสารภายในองค์การ เมื่อมีปัญหา อุปสรรค หรือข้อขัดแย้ง จะต้องร่วมกันประชุมหารือกันเพื่อแก้ไข

4. คุณลักษณะงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4.1 พนักงานสายวิชาการทุกคนต้องมีคุณสมบัติตรงกับสาขาวิชาที่สอน และมีทักษะในหลายด้าน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางภาษา ทักษะในการบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหลากหลายด้าน ทักษะการบริหารงาน/กิจกรรม/โครงการอย่างรอบด้าน รวมถึงการเตรียมการสำหรับบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคต

4.2 การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายของพนักงานสายวิชาการเป็นไปอย่างอิสระในด้านของการดำเนินงาน โดยผู้บริหารจะประเมินผลงานตามค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

4.3 การให้สำคัญกับงาน เมื่อได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานพนักงานต้องให้ความสำคัญกับงาน รวมถึงตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

4.4 การแจ้งผลการปฏิบัติงาน พนักงานควรได้รับทราบผลจากปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา และการปรับปรุงแก้ไข

5. ความพึงพอใจในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

5.1 นโยบายและการบริหาร มหาวิทยาลัยต้องมีแนวทางการบริหารที่ความชัดเจน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและโครงการ

5.2 การได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานสายวิชาการที่เป็นอาจารย์สอนในมหาวิทยาลัยที่เป็นที่ยอมรับนับถือจากชุมชนและสังคม โดยเฉพาะอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่และเป็นมหาวิทยาลัยมานานที่เก่าแก่ พนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองในการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย

5.3 การบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องบริหารงานโดยให้ความยุติธรรมกับพนักงาน และปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำกับดูแลตามลำดับชั้น

5.4 การปฏิบัติงานสำเร็จ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนด จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน

6. ความผูกพันต่อองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

6.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานต้องมีความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความภาคภูมิใจในองค์การ

6.2 การคงอยู่กับองค์กร การรักษาให้คงอยู่ในตำแหน่งของพนักงานและการเป็นที่ต้องการขององค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการ โดยเฉพาะการทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุราชการเท่ากับข้าราชการ คือ 60 ปี

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

รัฐบาลควรกำหนดนโยบายในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานให้เป็นระบบและมีความเท่าเทียมกันในทุกมหาวิทยาลัย

ภาพประกอบการการสัมภาษณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ อินเีย อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ณ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย วันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2560



**ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ รongศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครวุฒิ
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี
วันที่สัมภาษณ์ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2560

**1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี
องค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร**

1.1 ค่าตอบแทน พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่เพียงพอต่อค่าครอง
ชีพในสภาพปัจจุบัน และการได้รับสวัสดิการที่พอเพียง

1.2 หลักประกันความเป็นธรรมกับพนักงาน องค์การต้องมีความยุติธรรม และ
ความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี และมีแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการ
ปกป้องสิทธิพนักงาน

1.3 ความก้าวหน้า พนักงานต้องได้รับการส่งเสริมการพัฒนางานทางด้าน
วิชาการเพื่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ

1.4 การได้รับการพัฒนา พนักงานต้องได้รับการพัฒนางานทั้งทางด้านวิชาการ
และวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การที่พนักงานที่เป็นอาจารย์ใน
สถาบันอุดมศึกษาจะมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์การ ที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์
ต่อสังคม

1.6 ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว การที่พนักงานสามารถจัดความสมดุลใน
เรื่องของงานกับครอบครัวได้จะทำให้ไม่มีความกังวลในการทำงานจึงสามารถทำงานได้
อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 2.1 บรรยากาศองค์การ
- 2.2 คุณลักษณะงาน
- 2.3 ความพึงพอใจในงาน
- 2.4 ความผูกพันต่อองค์การ

3. บรรยากาศองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 3.1 การให้รางวัล เมื่อพนักงานมีผลงานเป็นผลสำเร็จควรมีการให้รางวัล ซึ่งรางวัลอาจจะเป็นเงิน หรือการยกย่องชมเชย
- 3.2 กำหนดกรอบงาน มีการกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานและภาระงานที่ชัดเจนเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการทำงาน
- 3.3 ความท้าทายในงาน เป็นการมอบหมายงานใหม่ๆ เพื่อท้าทายความสามารถของพนักงาน และเป็นการเปิดโอกาสพนักงานได้มีโอกาสได้พัฒนาทักษะในการทำงาน
- 3.4 การบริหารความขัดแย้ง ความสามารถของพนักงานในการการจัดการกับข้อขัดแย้งในงานที่เกิดขึ้นในองค์การ

4. คุณลักษณะงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 4.1 ทักษะในการทำงาน พนักงานต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการทำงานที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน
- 4.2 อิสระในการทำงาน พนักงานที่เป็นอาจารย์ต้องมีอิสระในการวางแผนการทำงานเพื่อให้มีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การ
- 4.3 ความสำคัญของงาน พนักงานต้องให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความพึงพอใจในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 5.1 นโยบายและการบริหาร การนำนโยบายมาขับเคลื่อนโดยให้พนักงานที่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และวิธีการดำเนินงาน เป็นการสร้างความภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหาร

5.2 การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการติดตาม ดูแล ให้คำแนะนำเมื่อเกิดข้อผิดพลาด และความเอาใจใส่ในตัวพนักงานของผู้บังคับบัญชา

5.3 การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น พนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้รับการยอมรับจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6. ความผูกพันต่อองค์กรควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

6.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหาร และเพื่อร่วมงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย

6.2 การคงอยู่กับองค์กร การที่พนักงานต้องการที่ปฏิบัติงานในองค์กรจนเกษียณอายุราชการ

6.3 ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย

ภาพประกอบการการสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ
ณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2560



**ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
วันที่สัมภาษณ์ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2560

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี

องค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

- 1.1 เงินเดือน/รายได้ พนักงานได้รับเงินเดือนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และได้รับสวัสดิการที่พอเพียง
- 1.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมและสนับสนุนในการทำผลงานวิชาการทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะได้ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น
- 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยอมรับซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสอนเป็นทีม
- 1.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน ความพร้อมของห้องทำงาน ห้องส่วนตัว ห้องทำปฏิบัติการวิจัย วัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน
- 1.5 ครอบครัวและสุขภาพ
- 1.6 การเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยทั่วไปบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในสังคม เพราะคนส่วนมากเห็นว่ามหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่สร้างคุณประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม

2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 2.1 บรรยากาศองค์การ
- 2.2 คุณลักษณะงาน
- 2.3 ความพึงพอใจในงาน
- 2.4 ความผูกพันต่อองค์การ

3. บรรยากาตองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 3.1 โครงสร้างองค์การ การกำหนดตำแหน่งหน้า และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
- 3.2 การยกย่องคุณงามความดี หรือการให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- 3.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดขอบเขตการทำงานและเป้าหมายที่มีความชัดเจนตามภาระงานที่มอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ

4. คุณลักษณะงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 4.1 ทักษะในการทำงาน พนักงานสายวิชาการมีภาระหลัก 4 ด้าน คือ สอน วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบริการวิชาการ นอกจากนี้ยังมีงานอื่นตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย ดังนั้นพนักงานจะต้องมีทักษะหลายด้านเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
- 4.2 การมีอิสระในการทำงาน โดยทั่วไปในการทำงานของพนักงานสายวิชาการควรจะต้องมีอิสระในการเลือกรูปแบบวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

5. ความพึงพอใจในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 5.1 การเปิดโอกาสให้พนักงานมีแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน
- 5.2 การบริหารงานแบบกัลยาณมิตร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ
- 5.3 การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

6. ความผูกพันต่อองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 6.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์การในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ
- 6.2 การคงอยู่กับองค์การ ความภาคภูมิใจพนักงานที่ทำงานในมหาวิทยาลัยที่ถือว่าได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทำให้พนักงานต้องการทำงานอยู่มหาวิทยาลัยต่อไป

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี
ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2560



ภาพประกอบการสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ
ณ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม วันที่ 7 กันยายน 2560



**ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
วันที่สัมภาษณ์ 7 กันยายน พ.ศ. 2560

**1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี
องค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร**

1.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของพนักงานสายวิชาการที่เป็นอาจารย์
ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ควรมีระบบการส่งเสริมและสนับสนุนในการทำผลงาน
วิชาการ ตั้งแต่การจัดทำระเบียบข้อบังคับ การสนับสนุนการสร้างผลงาน การตีพิมพ์
เผยแพร่ผลงาน

1.2 สภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงาน ห้องพักอาจารย์มีความเหมาะสม มี
บรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ

1.3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และควรเทียบเคียงกับ
มหาวิทยาลัยอื่นให้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ

1.4 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การมีความสมัครสมานสามัคคีกัน ทำงาน
ร่วมมือกันไม่แตกแยกกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

1.5 มีสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงาน การจัดการบริหารระหว่างเรื่อง
ส่วนตัวกับเรื่องงานให้มีความเหมาะสม ในบางโอกาสอาจนำครอบครัวมามีส่วนร่วมใน
กิจกรรมขององค์การตามความเหมาะสม

**2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐ**

2.1 บรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การกำหนดโครงสร้าง
องค์การ การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ การกำกับติดตามงานตามลำดับชั้น การให้
ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2.2 ลักษณะงาน การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องานตามที่ได้รับมอบหมาย การให้อิสระในการปฏิบัติงาน

2.3 ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์การด้วยความเต็มใจ

2.4 ความผูกพันต่อองค์การ การที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ

3. บรรยากาศขององค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.1 โครงสร้างองค์การชัดเจน แบ่งงานกันตามโครงสร้าง มีการสั่งการตามสายบังคับบัญชา

3.2 การให้รางวัล การให้รางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งการให้รางวัลอาจจะมาในรูปแบบของเงินรางวัล หรือการยกย่องชมเชยในโอกาสสำคัญ

3.3 งานที่มีความท้าทายการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความยากงานเพิ่มขึ้นเป็นการท้าทายความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดทักษะเพิ่มขึ้นมีความสามารถเพิ่มขึ้น

3.4 การกำหนดกรอบของการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน ในการมอบหมายงานมีการกำหนดกรอบและเป้าหมายที่ชัดเจน

4. คุณลักษณะงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4.1 การให้อิสระในการปฏิบัติงานเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถออกแบบวิธีการทำงานของตนเองได้โดยผลงานต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 การมีความสามารถหลากหลาย เป็นคุณสมบัติที่พนักงานสายวิชาการจะต้องมี นอกจากการจัดการเรียนการสอนแล้วพนักงานจะต้องมีทักษะในการวิจัย การบริหารจัดการโครงการตามที่ได้รับมอบหมาย

4.3 การได้รับทราบผลจากการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานเสร็จจะต้องมีการประเมินผลงานและแจ้งให้พนักงานทราบถึงจุดเด่นและข้อสังเกตเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ความพึงพอใจในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

5.1 การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นทั้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และจากบุคคลภายนอกองค์กร เป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน

5.2 นโยบายและแนวทางในการบริหารงานขององค์กรจะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร เมื่อมีส่วนร่วมแล้วพนักงานก็จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ

5.3 การมีผลงานสำเร็จตามที่กำหนดทำให้พนักงานรู้สึกที่ดีต่องานเมื่อทำสำเร็จแล้วก็มีความต้องการที่จะทำงานอื่นๆ ให้สำเร็จต่อไป

6. ความผูกพันต่อองค์กรควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

6.1 การคงอยู่กับองค์กร พนักงานเมื่อทำงานในองค์กรจะมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากมีความผูกพัน มีความสุขกับการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

6.2 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน ระหว่างพนักงานกับองค์กร มีความร่วมมือในการทำงานตามนโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

**ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนทพงษ์ พลพวง
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
วันที่สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2560

**1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี
องค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร**

1.1 เงินเดือนและสวัสดิการ การกำหนดเงินเดือนควรเป็นไปตามงบประมาณที่
ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล และทางมหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน มีการร่วมงานร่วมกัน มีความเป็น
กันเอง ความเอื้ออาทรต่อกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคง การสนับสนุนด้านการทำผลงานวิชาการ

1.4 สภาพแวดล้อมที่ดี การจัดการด้านสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย
ห้องพักอาจารย์ ห้องปฏิบัติการ ครุภัณฑ์

1.5 ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับทั้งจาก
ภายในและภายนอกองค์กร มหาวิทยาลัยควรแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชยกับ
พนักงานที่ทำคุณงามความดีหรือมีผลงานดีเด่นเคย เผยแพร่ให้ทั้งภายในและภายนอก
องค์กรทราบ

**2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐ**

2.1 บรรยากาศขององค์กร

2.2 คุณลักษณะงาน

2.3 ความพึงพอใจในงาน

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร

3. บรรยากาศองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.1 การให้รางวัล เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด พนักงานที่ทำคุณงามความดีหรือมีผลงานดีเด่น ควรได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชย

3.2 ความมั่นคงและความเสี่ยง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาโดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

3.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน การมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3.4 การบริหารจัดการความขัดแย้ง การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันควรขอยุติเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานร่วมกัน

4. คุณลักษณะงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4.1 ความมีอิสระในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ สามารถออกแบบวิธีปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.2 ความหลากหลายของทักษะ พนักงานที่เป็นอาจารย์จะต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานทั้งการสอน การวิจัย การจัดการ โครงการต่างๆ และงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

4.3 การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน พนักงานควรได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลนั้นมาปรับปรุงพัฒนางาน และการพัฒนาตนเอง

5. ความพึงพอใจในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

5.1 การมีส่วนร่วมในวางแผนการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการของมหาวิทยาลัย งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายพนักงานจะมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วม

5.2 การได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

5.3 การบริหารงานของผู้บริหารควรมีการกำกับ ติดตาม ดูแล และนิเทศงาน อย่างเป็นระบบ เมื่อมีปัญหาต้องให้คำแนะนำการแก้ไข

5.4 การมีผลของการดำเนินงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย

6. ความผูกพันต่อองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

6.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การมีเป้าหมายของความสำเร็จในการทำงานร่วมกับองค์การ การร่วมกันทำงานเป็นทีม

6.2 การคงอยู่กับองค์การ การคงอยู่กับองค์การของพนักงานเมื่ออยู่กับองค์การแล้วก็อยากจะทำงานอยู่จนเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้พนักงานมีสัญญาการทำงานจนถึง 60 ปี

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

7.1 มหาวิทยาลัยควรจัดการเรื่องสวัสดิการของพนักงานให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน

7.2 มหาวิทยาลัยควรออกระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการต่อสัญญาของพนักงานถึงอายุ 60 ปี

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนทพงษ์ พลพวง

ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2560



**ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กริษา พรหมเทพ
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
วันที่สัมภาษณ์ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2560

**1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี
องค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร**

1. ค่าตอบแทน สภาพในปัจจุบันมีค่าครองชีพค่อนข้างสูง การจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการต้องมีความเหมาะสมและเพียงพอ
2. ความก้าวหน้า พนักงานทุกคนคำนึงถึงความก้าวหน้าในการทำงาน มหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการทำผลงานวิชาการในทุกด้าน
3. ความมั่นคง ในปัจจุบันในหลายมหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างพนักงานในระยะเวลาสั้นๆ พนักงานทุกคนมีความคาดหวังให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างถึง 60 ปี เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน
4. การทำงานร่วมกับสังคมการทำงานของมหาวิทยาลัยจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและองค์การภายนอกมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างความร่วมมือกับภายนอกเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร และเป็นการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ให้กับสังคม
5. สวัสดิการด้านสุขภาพ ปัจจุบันพนักงานใช้สิทธิ์รักษาพยาบาลจะประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมเพียงตัวพนักงานเองไม่รวมครอบครัว มหาวิทยาลัยควรดำเนินการสวัสดิการดังกล่าวให้ครอบคลุม
6. การส่งเสริมให้รับการพัฒนา การฝึกอบรม การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ
7. สภาพแวดล้อม สถานที่ปฏิบัติงาน ห้องพักอาจารย์ ห้องปฏิบัติการ สถานที่ในการสอน และอุปกรณ์ในการเรียนการสอน ต้องมีความพร้อมในทุกด้าน

2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความพึงพอใจ ความผูกพันกับองค์กร เป็นต้น
- 2.2 ลักษณะของงานที่หลากหลาย มีความชัดเจนตามภาระที่รับมอบหมาย
- 2.3 ระบบงานและการบริหารองค์กร ควรมีการกระจายงานและกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน
- 2.4 ความผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

3. บรรยากาศองค์กรควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 3.1 สถานที่ปฏิบัติงาน ห้องพัก สถานที่ในการสอนและอุปกรณ์ในการเรียนการสอน
- 3.2 การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การทำงานเป็นทีม การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งโดยการประชุมและการปรึกษาหารือร่วมกัน
- 3.3 การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ การให้รางวัล การยกย่องชมเชย เมื่อทำงานสำเร็จ
- 3.4 การได้ทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะของพนักงาน

4. คุณลักษณะงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 4.1 การทำงานตรงกับสาขาวิชาชีพ
- 4.2 การทำงานแล้วมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ
- 4.3 สภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน มีวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอ
- 4.4 ลักษณะของงานที่ท้าทายการ ได้ทำงานใหม่ๆ ได้ใช้ความคิดถือว่าเป็นการทำทหายความสามารถ และการเพิ่มทักษะในการทำงาน
- 4.5 การจัดสรรเวลาว่างจากงานเพื่อให้มีเวลาให้กับครอบครัว

5. ความพึงพอใจในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 5.1 การทำงานประจำจนเกิดความชำนาญทำให้การทำงานราบรื่นและไม่กดดันตัวเองทำงานได้จนเป็นผลสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2 เพื่อนร่วมงานมีความปรองดอง มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง ยอมรับ และรู้สึกยินดีในความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอื่น

5.3 สภาพในองค์การ การทำงานในองค์การใหญ่มีบรรยากาศในการแข่งขันกันในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานด้านวิชาการส่งผลให้พนักงานมีผลงานในตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นเป็นการกระตุ้นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.4 ความมั่นคงในงาน พนักงานต้องทำงานตามภาระงานและมีการประเมินผล การปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการต่อสัญญา การได้รับทราบผลประเมินและคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ข้อบกพร่องในการทำงาน

5.5 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การรับรู้นโยบายและนำไปปฏิบัติ

6. ความผูกพันต่อองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

6.1 ความรับผิดชอบในองค์การ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายด้วยความเต็มใจ

6.2 ความตระหนักในการทำงานเพื่อองค์การ การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและตรงกับความรู้ความสามารถ โดยการมององค์การเป็นหลักเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจขององค์การ

6.3 สมาชิกต้องเป็นที่ต้องการของผู้บริหารผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรมต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

**ภาพประกอบการสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรีธา พรหมเทพ
ณ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี วันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2560**



**ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตะวันฉาย โพธิ์หอม
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
วันที่สัมภาษณ์ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2560

**1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมี
องค์ประกอบใดบ้าง หรือควรมีลักษณะเป็นอย่างไร**

- 1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม
- 1.2 การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ
- 1.3 การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการประสานงานและการบูรณาการงานทั้งงานสอนและงานวิจัยมีการทำงานกันเป็นทีม
- 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านอาคารสถานที่ตลอดจนสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีวัสดุครุภัณฑ์ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 1.5 การได้รับการพัฒนาพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ
- 1.6 การจัดให้มีความสมดุลระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว

2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

- 2.1 บรรยากาศองค์การ
- 2.2 คุณลักษณะงาน
- 2.3 ความพึงพอใจในงาน
- 2.4 ความผูกพันต่อองค์การ

3. บรรยากาตองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1. การมีโครงสร้างองค์การที่พนักงานเข้าใจถึงสายการบังคับบัญชา พนักงานทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง
2. พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้งานใหม่ๆ
3. การได้รับรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ หรืองานนั้นมีคุณประโยชน์ต่อทั้งภายในและภายนอกองค์การ
4. มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามภาระงานและงานที่มอบหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผลถ้าการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ จนกระทั่งงานสำเร็จ

4. คุณลักษณะงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1. การมีอิสระในการทำงาน
2. การมีทักษะในการทำงาน เพื่อการทำงานตามภารกิจหลักที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย เช่น การสอน การทำวิจัยการทำงานบูรณาการศิลปะวัฒนธรรม การบริการวิชาการ เป็นต้น
3. การเห็นความสำคัญของงานและให้คุณค่ากับงานที่ทำทุกงาน
4. การรับทราบถึงระดับความสำเร็จของผลงาน

5. ความพึงพอใจในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1. การทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น
3. ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา การกำกับดูแล การติดตามการทำงาน ตลอดจนการให้คำแนะนำและสอนงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน

6. ความผูกพันต่อองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การเพื่อการทำงานให้สำเร็จ
2. ความทุ่มเทในงานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในภาระงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ

ภาพประกอบการการสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตะวันฉาย โพธิ์หอม
ณ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม
วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2560



ภาพประกอบการการสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรพล นาคทอง
ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2560



3. บรรยากาตองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.1 โครงสร้างองค์การ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในองค์การ การแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

3.2 การให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น ผู้สอนดีเด่น นักวิจัยดีเด่น

3.3 ความมั่นคงในการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยไม่กระทบการต่อสัญญา

4. คุณลักษณะงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4.1 การมีทักษะหลายด้าน พนักงานสายวิชาการต้องมีทักษะในการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริการวิชาการ การผลิตสื่อการเรียนการสอน

4.2 อิสระในการทำงาน การมอบหมายงานที่มีเป้าหมายชัดเจนแล้วให้ผู้ปฏิบัติสามารถวางแผนดำเนินการได้เองอย่างอิสระ

4.3 การประเมินผลงานและแจ้งให้พนักงานรับทราบถึงผลของการประเมิน

5. ความพึงพอใจในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

5.1 การมีส่วนร่วม พนักงานควรมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดการงานขององค์การ ในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มีการจัดสรรงบประมาณให้กับคณะ สาขาวิชา กลุ่มงาน และบุคคลดำเนินการ โดยพนักงานมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนจนงานสำเร็จ

5.2 การบริหารงานในองค์การ ผู้บริหารควรจะต้องมีหลักในการสื่อสารในองค์การที่ดี มีการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ และให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเสมอภาค

5.3. การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินการตามโครงการ

6. ความผูกพันต่อองค์การควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดการงานขององค์การ การมีเป้าหมายในความสำเร็จร่วมกัน

2. การคงอยู่ในองค์การจนเกษียณ พนักงานที่มีความผูกพัน ความภาคภูมิใจในองค์การ พนักงานที่ต้องการคงอยู่กับองค์การต้องได้รับการต่อสัญญาจนเกษียณ 60 ปี