

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน และศึกษาระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ซึ่งเป็นผู้มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 258 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 251 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.28 การนำเสนอผลการวิจัยได้นำเสนอเป็นลักษณะการพรรณนาประกอบตาราง สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับการแจกแจงความถี่คุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา ใช้ t - test วิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน และพิจารณาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้ F - test ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ผลจากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวนมากที่สุด ค่าจ้างที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 – 12,000 บาทต่อเดือน ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีมากที่สุด และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 – 2 ปี

2. ทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน

วัตถุประสงค์ในการศึกษาทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน จำแนกออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านรายได้ โดยสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อสภาพการทำงาน ซึ่งได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ จำนวนชั่วโมงทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอและความพร้อมที่จะใช้งานของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และบรรยากาศในองค์กรโดยรวม ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้ตั้งใจทำงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์

ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ซึ่งหมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีความรู้สึกที่ดีต่อการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง โดยเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยควรจะสร้างความรู้ความเข้าใจต่อระเบียบ/หลักเกณฑ์ และเห็นว่าระเบียบ/หลักเกณฑ์มีความเป็นธรรม และพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเสมอภาคกัน

2.3 ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีทัศนคติเห็นด้วยเกี่ยวกับองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงานในระดับมาก ซึ่งหมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ ซึ่งหมายถึง ลักษณะงานต้องใช้ทักษะหลายด้าน มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ ต้องอาศัย

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดวิธีการทำงานและการตัดสินใจในงานได้เอง การเพิ่ม
 เนื้องาน การขยายขอบเขตงาน รวมทั้งความเสมอภาคในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 ในเรื่องความเหมาะสมกับค่าจ้าง ได้แก่ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ท้าทายเพื่อนร่วมงาน
 การเปรียบเทียบค่าจ้างกับองค์กรอื่น และปริมาณงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 ต่อลักษณะงาน ได้แก่ มีความเพลิดเพลินในการทำงาน การมีจุดมุ่งหมายให้งานสำเร็จโดยเร็ว
 ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตรงกับความคาดหวัง มีความถนัดในงานที่ได้รับ
 มอบหมาย รวมทั้งมีลักษณะงานใกล้เคียงกับเพื่อนร่วมงาน

2.4 ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีทัศนะเห็นด้วยในระดับ
 ปานกลางต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการ ซึ่งหมายถึงพนักงาน
 มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีความรู้สึกต่อสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการ
 จากมหาวิทยาลัย สามารถเป็นหลักประกันความมั่นคง การได้รับประโยชน์ เป็นปัจจัยที่ทำให้
 ตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กร ตรงกับความต้องการ มีรูปแบบให้เลือกตามต้องการ ทำให้รู้สึก
 มั่นคงในการทำงาน และการขยายสวัสดิการไปยังครอบครัวของพนักงาน

2.5 ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่
 มีทัศนะเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้า
 ทางอาชีพ ซึ่งหมายถึงพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความรู้สึกต่อการปรับวุฒิว่าผู้บริหาร
 ให้ความสำคัญ พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับโอกาสและความเท่าเทียมกันในการปรับวุฒิ/
 การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งโครงสร้างของหน่วยงานเอื้ออำนวยให้ขอปรับวุฒิได้ และการกำหนด
 แผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ในเรื่องเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง หมายถึง ผู้บริหาร
 ให้ความสำคัญ มีความเหมาะสมหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
 รวมตลอดถึงการประชาสัมพันธ์ สำหรับเรื่องการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา ซึ่งหมายถึง
 การเปิดโอกาสของหน่วยงาน ความเท่าเทียมในการศึกษาต่อ การเปิดโอกาสและสนับสนุน
 งบประมาณ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์

2.6 ด้านรายได้

ด้านรายได้ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีทัศนะเห็นด้วยระดับปานกลาง
 ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ ซึ่งหมายถึงพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่
 มีความรู้สึกต่อค่าจ้างว่าสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ มีความเหมาะสม
 กับปริมาณงาน มีความเป็นธรรม สามารถยอมรับและเปิดเผยค่าจ้างได้ และค่าตอบแทนอื่น ๆ
 ได้แก่ เงินโบนัสประจำปีและเงินค่าล่วงเวลามีส่วนช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยเสริม

รายได้ให้ครอบครัว ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน และมีความเหมาะสมหากเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

2.7 สรุปภาพรวมทัศนคติต่อองค์กรประกอบความมั่นคงในการทำงาน

ภาพรวมทัศนคติต่อองค์กรประกอบความมั่นคงในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีทัศนคติเห็นด้วยต่อองค์กรประกอบความมั่นคงในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 สามารถจำแนกเป็นรายด้านโดยจัดลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยมีทัศนคติเห็นด้วยมากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีทัศนคติเห็นด้วยมากด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีทัศนคติเห็นด้วยปานกลางด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีทัศนคติเห็นด้วยปานกลางด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีทัศนคติเห็นด้วยปานกลางด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และมีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลางด้านรายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมหาวิทยาลัย ต่อองค์กรประกอบความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการมากที่สุด โดยขอให้ขยายสวัสดิการไปยังครอบครัวของพนักงาน ให้พนักงานเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เช่นเดียวกับข้าราชการ และเห็นว่าควรเพิ่มสวัสดิการทุกด้านให้เหมือนกับข้าราชการ นอกจากนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายได้ในลำดับรองลงมา โดยเห็นว่าค่าจ้างที่ได้รับ มีอัตราต่ำกว่าองค์กรอื่น จึงขอให้พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างให้ใกล้เคียงกับองค์กรหรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งอื่น รวมทั้งสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

3. ระดับความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีร้อยละ 19.16 มีความมั่นคงระดับสูง และร้อยละ 80.24 มีความมั่นคงระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะร้อยละ 23.44 มีความมั่นคงระดับสูง และร้อยละ 76.56 มีความมั่นคงระดับปานกลาง สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนัก/สถาบัน ร้อยละ 30.00 มีความมั่นคงระดับสูง และร้อยละ 70.00 มีความมั่นคงระดับปานกลาง หากพิจารณาในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือร้อยละ 78.49 มีความมั่นคงระดับปานกลาง และร้อยละ 21.11 มีความมั่นคงระดับสูง ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมุติฐาน

4.1 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกันจะมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงาน

4.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกันจะมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ และด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงาน

4.3 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพโสดจะมีระดับความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรส กับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงาน

4.4 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่พบความแตกต่างระหว่างคุณวุฒิการศึกษากับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงาน

4.5 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีค่าจ้างที่ได้รับต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีค่าจ้างที่ได้รับต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่พบความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงาน

4.6 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันจะมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงาน

4.7 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันจะมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงานสูงที่สุด และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน จะมีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของระดับความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ และด้านสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน และศึกษาระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย จากผลที่ได้รับจากการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับเข้าไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรและอื่น ๆ และเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วม รวมทั้งคณะกรรมการควรใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบและเป็นธรรมในการพิจารณา โดยใช้กระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐาน ตั้งแต่องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมทั้งกระบวนการพิจารณาให้เป็นแบบแผนเดียวกัน ซึ่งจะเป็นหนทางนำไปสู่ความเป็นธรรมในระบบ ก่อให้เกิดธรรมาภิบาลด้านการบริหารงานบุคคล

2. ควรมีการประเมินนโยบายด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันว่าฐานค่าจ้างสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีอัตราที่เหมาะสมหรือไม่ ทั้งนี้ อาจจะศึกษาเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้งมีการวางแผนหรือกำหนดทิศทางเรื่องนโยบายค่าจ้างในอนาคต นอกจากนี้ ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดสรรเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากปัจจุบัน

3. ควรมีการวางแผนหรือกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) ให้แต่ละบุคคลสามารถก้าวหน้าไปได้ในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน โดยจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยทดสอบความสนใจ ความถนัด และวิเคราะห์ความต้องการเพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ควรมีการมอบหมายงานที่สำคัญ และเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของ

ตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลและประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

4. เพื่อหลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบสถานภาพ ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยกับข้าราชการระบบเดิม ดังนั้นมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึงควรปรับภาพลักษณ์ และสถานภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นบุคลากรหรือสมาชิกหนึ่งของมหาวิทยาลัย ที่ควรได้รับการปฏิบัติหรือรับสิทธิต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกับข้าราชการ โดยไม่ต้องจำแนกว่าเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการหรือพนักงานเพื่อสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในสถานภาพของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเสมอภาคกัน

5. กำหนดนโยบายส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน และศึกษาต่อระดับสูง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้ไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเปิดโลกทัศน์และมุมมองใหม่ ๆ ในด้านการงานให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น หรือไปศึกษาดูงานในหน่วยงานภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีและเคยได้รับรางวัล เพื่อแสวงหาวิธีการทำงานหรือทักษะการทำงานแบบใหม่ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการบริหารงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินสมรรถนะ พฤติกรรม และศักยภาพในการทำงานควบคู่กันด้วย

6. ควรทบทวนนโยบายด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ว่ามีรูปแบบและอัตราที่เหมาะสม เพียงพอ และตรงกับความต้องการของพนักงานหรือไม่ ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายสวัสดิการไปยังครอบครัวของพนักงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์