

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป
2. เพื่อศึกษาความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป

โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่ศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและสถานภาพของผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในอาชีพที่ศึกษามี 5 ด้านคือ การมีหลักประกันในการทำงาน การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง

การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 4 วิทยาเขต จำนวน 80 คน ได้แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 120 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนมา 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.83 และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ซึ่งผลการศึกษารูปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.6 อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 53.4 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 29.97 หรือ ประมาณ 30 ปี มีสถานภาพโสด ร้อยละ 75.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ร้อยละ 83.5 สังกัดวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ร้อยละ 38.8 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี ร้อยละ 57.3 โดยมีอายุการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3 ปี 8 เดือน ได้รับการต่อสัญญาจ้าง 2 ครั้ง ร้อยละ 41.7 ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าเดือนละ 12,000 บาท ร้อยละ 51.5

2. สภาพการทำงานโดยทั่วไป พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในขณะที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยการให้ความร่วมมือในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและการมีอคติและความอิจฉาริษยาของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

3. ผู้บังคับบัญชาที่มีสถานะเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดย เท่าเทียมกันในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับผู้บังคับบัญชาที่มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และเมื่อเปรียบเทียบลักษณะของการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็น พนักงานและข้าราชการแล้วพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการปฏิบัติเข้าข้างข้าราชการด้วยกัน มากกว่าพนักงานในทุกด้าน ยกเว้น การมีอคติกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีอคติกับพนักงานมากกว่า ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะ เอนเอียงเข้าข้างข้าราชการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยโดยไม่มีการเข้าข้างพนักงานด้วยกันเลย

4. ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงาน ทั่วไปที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพโดยรวมพบว่า พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 โดยมีความคิดเห็นต่อการต่อสัญญาจ้างสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รองลงมาเป็น การมีหลักประกันในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และการมีหลักประกัน หลังออกจากงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ซึ่งเป็นด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

5. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ความคิดเห็นของพนักงานต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและความมั่นคงในอาชีพ เปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด และจำนวนครั้งที่ต่อสัญญาจ้าง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในอาชีพด้านการมีหลักประกันหลังออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

7. อายุการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในอาชีพด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับบุคคล ในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปี

8. ระดับเงินเดือนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในอาชีพด้านการมีหลักประกันหลังออกจากงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 12,000 บาท จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าพนักงานที่ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาออกเป็นสองส่วน ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยในการสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป ดังนี้

1. ด้านหลักประกันในการทำงาน

1.1 มหาวิทยาลัยควรสร้างหลักประกันในการทำงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การสนับสนุนให้พนักงานเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงิน เป็นต้น

2. ด้านหลักประกันหลังออกจากงาน

2.1 มหาวิทยาลัยควรสร้างหลักประกันหลังออกจากงานให้กับพนักงาน โดยอาจจะแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวกับเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรปีละ 10,000 บาท ที่สะสมได้แต่ไม่ได้คืนเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน ให้พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับเงินสวัสดิการในส่วนดังกล่าว เพื่อเป็นหลักประกันหลังจากออกจากงาน เป็นต้น

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

3.1 มหาวิทยาลัยควรมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้ในทุกระดับ เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานที่สังกัดและพัฒนามหาวิทยาลัย

3.2 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อด้วยการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาต่อภายในมหาวิทยาลัยให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของโควตาของจำนวนผู้เรียน ทุนยกเว้นค่าเล่าเรียน ทุนยกเว้นค่าธรรมเนียม เป็นต้น

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง

4.1 มหาวิทยาลัยควรมีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์เพื่อรับข้อร้องเรียนความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง รวมถึงการไม่ต่อสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่มีเหตุผลอันสมควร

4.2 มหาวิทยาลัยควรมีการหมุนเวียนผู้บริหารระดับกลางประเภทไม่มีวาระการดำรงตำแหน่งของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเป็นประจำ โดยอาจจะกำหนดระยะเวลาทุก ๆ 2 ปี เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงานอื่น ๆ ในอันที่จะเป็นการเตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในอนาคต และเป็นการลดโอกาสในการสร้างอิทธิพลในหน่วยงานของผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งการสร้างอิทธิพลดังกล่าวจะส่งผลต่อการมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและจะถูกแสดงออกมาให้เห็นในรูปของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง

4.3 มหาวิทยาลัยควรมีหลักเกณฑ์ในการต่อสัญญาจ้างให้ชัดเจน โดยควรกำหนดระยะเวลาในการต่อสัญญาจ้างที่เป็นรูปธรรม เช่น สัญญาจ้างแรก 1 ปี สัญญาที่สอง 3 ปี สัญญาที่สาม 5 ปี สัญญาที่สี่ 10 ปี และสัญญาที่ห้า ไม่มีกำหนดระยะเวลา เป็นต้น

5. ด้านสวัสดิการอื่นๆ

5.1 มหาวิทยาลัยควรนำเงินที่ให้หน่วยงานสมทบจ่ายเป็นเงินค่าสวัสดิการ ในอัตรา 18% มาจัดสรรเป็นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรเต็มจำนวน เช่น พนักงานที่ได้รับเงินเดือนอัตราเดือนละ 15,000 บาท หน่วยงานจะต้องสมทบจ่ายเงินสวัสดิการ 18% ปีละ $(15,000 \times 12) \times (18/100) = 32,400$ บาท ก็ควรจัดสรรเป็นสวัสดิการเท่ากับวงเงินที่หน่วยงานสมทบ ไม่ใช่จัดเป็นสวัสดิการเพียงปีละ 10,000 บาท ซึ่งจะทำให้เกิดข้อสงสัยว่าเงินส่วนเกินที่หน่วยงานสมทบและมหาวิทยาลัยไม่ได้นำมาจัดเป็นสวัสดิการให้พนักงานอีก 22,400 บาท นั้นไปไหน อยู่ที่ใดและนำไปใช้อะไรบ้าง

5.2 มหาวิทยาลัยควรแก้ไขกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานที่เกษียณอายุหรือลาออกจากการงาน มีสิทธิที่ได้จะได้รับเงินสวัสดิการดังกล่าวที่ได้สะสมไว้เพื่อใช้ประโยชน์หลังจากออกจากงาน ซึ่งหากแก้ไขกฎระเบียบหรือข้อบังคับดังกล่าวได้ ก็จะเป็นการสร้าง ความมั่นคงหลังออกจากงานให้กับพนักงานได้ในระดับหนึ่ง รวมถึงจะทำให้พนักงานมีความรู้สึก มั่นคงในอาชีพซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน อันจะนำมาซึ่งความทุ่มเทในการ ทำงานและคุณภาพของผลงานในท้ายที่สุด

5.3 มหาวิทยาลัยควรแก้ไขกฎระเบียบหรือข้อบังคับในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากในปัจจุบันพนักงานสามารถใช้สิทธิประกันสังคมของตนเองในการ รักษาพยาบาลตามสถานพยาบาลที่ระบุไว้ในสิทธิได้อยู่แล้ว แต่เมื่อมีสวัสดิการส่วนนี้เพิ่มเติม ก็ควรจะจัดให้ครอบคลุมถึงบิดา มารดา คู่สมรส บุตรและธิดา และไม่ควรจำกัดว่าการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจะต้องเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลของทางราชการ เพราะในกรณี ถูกเงินก็ไม่สามารถเดินทางไปรักษาในสถานพยาบาลของรัฐซึ่งอยู่ห่างไกลได้ และการรักษา ในสถานพยาบาลของรัฐนั้นจะต้องเสียเวลาในการรอคิว หากเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นแล้วพนักงาน จะต้องเดินทางไปรักษาในสถานพยาบาลของรัฐและต้องรอคิวรักษา ก็คาดว่าพนักงานคงจะไม่ได้ ใช้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล แต่อาจจะได้ใช้สวัสดิการสงเคราะห์ศพแทน ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยตั้งใจที่จะจัดสวัสดิการดังกล่าวให้กับพนักงานแล้ว และมหาวิทยาลัยมีอำนาจ ในการบริหารเงินสวัสดิการดังกล่าวโดยไม่จำเป็นต้องให้ทางสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเข้ามา ตรวจสอบ ก็ควรที่จะสร้างความยืดหยุ่นในการจัดสวัสดิการดังกล่าวให้กับพนักงาน

5.4 มหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยและรถรับส่งให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีซึ่งอยู่ห่างไกลตัวเมืองและการเดินทางไม่สะดวก มหาวิทยาลัยอาจจัดสรรที่พักให้กับบุคลากรในลักษณะของการเพิ่มอาจารย์ที่ปรึกษาประจำหอพักหรือผู้ควบคุมหอพัก โดยจากเดิมอาจมีอาจารย์ที่ปรึกษาประจำหอพักหอละ 2 คนดูแลหอพักซึ่งมี 5 ชั้น ก็เพิ่มจำนวนเป็นชั้นละ 2 คน ก็จะทำให้มีอาจารย์ประจำหอพักเป็น 10 คน สามารถดูแลนักศึกษาได้ทั่วถึงกว่าเดิม เป็นต้น

5.5 คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีผู้แทนจากผู้บริหาร ผู้แทนหน่วยงาน ผู้แทนข้าราชการ ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยและผู้แทนลูกจ้างประจำ ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่มีการเชิญประชุมกันเพียงปีละครั้ง และในการประชุมแต่ละครั้งก็ไม่ได้มีการพิจารณาที่จะจัดหาสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่ใช่มีเพียงแต่พนักงานมหาวิทยาลัย แต่ยังรวมถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการอีกด้วย จึงขอเสนอให้ใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการชุดนี้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการใหม่ ๆ ที่เป็นที่ต้องการของบุคลากร เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย สวัสดิการด้านการศึกษาต่อ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้แทนข้าราชการ ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย และผู้แทนลูกจ้างประจำนั้นเป็นผู้แทนที่มาจากการเลือกตั้งของบุคลากรในแต่ละสถานภาพ ซึ่งถือเป็นผู้แทนของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในแต่ละกลุ่ม

6. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

6.1 มหาวิทยาลัยควรสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับการออกนอกระบบว่าจะเดินไปในทิศทางใด จะออกนอกระบบหรือไม่ออกนอกระบบ หากตั้งใจจะออกนอกระบบก็ควรจะรีบดำเนินการและเปลี่ยนสถานะของบุคลากรทั้งหมดให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในทันที หากไม่ต้องการออกนอกระบบก็ต้องรีบดำเนินการเปลี่ยนสถานะของพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นข้าราชการโดยเร็วที่สุด เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลไม่ยุ่งยากและมีหลายระบบในหน่วยงานเดียว ซึ่งทำให้เกิดการเปรียบเทียบและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพด้วย

6.2 การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยควรจะมีความเท่าเทียมกันในทุกกลุ่มบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดค่าตอบแทนต่าง ๆ อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การกำหนดตำแหน่งผู้บริหารให้กับพนักงาน การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและค่าตอบแทนให้กับพนักงาน เป็นต้น

6.3 มหาวิทยาลัยควรผลักดันให้มีกฎหมายที่รองรับสถานะของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

1. พนักงานควรมีการสร้างหลักประกันในการทำงานและหลักประกันหลังออกจากงานให้กับตนเองโดยไม่ควรรอให้มหาวิทยาลัยจัดหาหลักประกันดังกล่าวให้ ซึ่งอาจจะทำได้โดยการแบ่งรายได้ส่วนหนึ่งในการออมทรัพย์ในระยะยาว เช่น เงินฝากประจำ 24 เดือน 36 เดือน หรือ 60 เดือน หรือการออมทรัพย์เป็นเงินก้อน เช่น การซื้อประกันชีวิตแบบสะสมทรัพย์ การซื้อกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) เป็นต้น

2. พนักงานควรมีการวางแผนอนาคตในระยะยาว โดยพิจารณาความสามารถและความชอบของตน เช่น การหาอาชีพเสริมหรือการใช้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพเสริมหรืออาชีพหลังออกจากงาน

3. พนักงานควรพยายามหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ซึ่งในบางโอกาสพนักงานก็อาจจำเป็นต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการพัฒนาตนเอง.

4. พนักงานควรมีความกล้าและเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม หากพนักงานคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่ต่อสัญญาจ้างโดยไม่มีเหตุผล และการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ก็ควรที่จะทำหนังสือเพื่ออุทธรณ์ร้องทุกข์ให้มีการตรวจสอบความถูกต้องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่ต่อสัญญาจ้างและการเลื่อนขั้นค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานสายบริหารงานและปฏิบัติการทั่วไปเพียงกลุ่มเดียว ซึ่งผลการศึกษาอาจไม่สามารถอธิบายถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรได้ทั้งหมด ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติการทั่วไประหว่างพนักงานสายวิชาการ เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบและเห็นภาพของความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. นอกจากมหาวิทยาลัยศิลปากรจะมีบุคลากรที่มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วยังมีบุคลากรที่มีสถานะอื่น เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบพนักงานในกลุ่มอื่นด้วย เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบและเห็นภาพของความมั่นคงในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร

3. นอกจากมหาวิทยาลัยศิลปากรแล้ว ยังมีสถาบันการศึกษาของรัฐอีกหลายแห่งที่มีบุคลากรที่มีสถานะภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น หากมีการศึกษาเปรียบเทียบกันระหว่างหน่วยงานโดยอาจจะจำแนกตามจำนวนงบประมาณที่ได้รับหรือสถานที่ตั้งของสถาบัน และนำมาเปรียบเทียบกันก็จะทำให้เห็นภาพความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยของประเทศไทย

4. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพซึ่งอาจจะไม่ครอบคลุมและมีความคาดเคลื่อนของผลการศึกษา ดังนั้น หากมีการศึกษาเรื่องอื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ เช่น ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกันเพื่อสนับสนุนหรือยืนยันผลการศึกษาค้างนี้ ก็จะทำให้ผลการศึกษาค้างนี้มีน้ำหนักมากขึ้นและมหาวิทยาลัยจะได้นำเอาผลการศึกษาค้างนี้ไปปรับใช้กับหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป