

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย "การประเมินและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ปีการศึกษา 2552"

1. สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.40) มีอายุระหว่าง 20 - 34 ปี (ร้อยละ 46.91) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 63.60) สายวิชาการ (ร้อยละ 65.90) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 51.50)

2. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ปีการศึกษา 2552 จำแนกตามรายด้าน 8 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริการงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ในเรื่องนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้ มีความพึงพอใจ (ร้อยละ 41.70)

2.2 ด้านผลสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจมาก เรื่อง คุณภาพของงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 40.20)

2.3 ด้านการยอมรับนับถือในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจมากในเรื่อง บุคลากรภายนอกยอมรับผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 48.50)

2.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ในเรื่อง ความเพียงพอของการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 40.90)

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจมากในทุกข้อ ในเรื่อง เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจกัน (ร้อยละ 40.90)

2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ในเรื่อง อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของท่านมีความทันสมัย (ร้อยละ 47.00)

2.7 ด้านการนิเทศงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละ 50.00)

2.8 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ในเรื่องรายได้ที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 38.60)

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวลตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-34 ปี 35-44 ปี 45-59 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ไม่เกิน ม.3 ปวช.หรือเทียบเท่า ปวส.หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีประเภทสายงานสนับสนุนและสายงานวิชาการ มีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพบว่า บุคลากรที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี 5-9 ปี และ มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป

2. อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัย เรื่องการประเมินและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากร ยังมีต้องการให้ดำเนินการใน ด้านนโยบายและการบริการงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งสามารถแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกต อนันตเสรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็น 14 ด้าน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก จากแบบสอบถามทั้งหมด 375 ฉบับ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงระบบโครงการสร้างของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับบน โดยบุคลากรส่วนมาก ร้อยละ 36.4 มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่อง ยังไม่สามารถเข้าถึงในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย

2.1.2 ด้านผลสำเร็จของงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกต อนันตเสรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็น 14 ด้าน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก จากแบบสอบถามทั้งหมด 375 ฉบับ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรต้องปฏิบัติงานในหลาย ๆ หน้าที่ ทำให้บางครั้งการทำงานไม่ทัน

ต่อเวลาที่กำหนด และส่วนมากงานที่สั่งการในแต่ละครั้ง จะเป็นงานเร่งด่วน ไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน ทำให้ผลสำเร็จไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัย เปลี่ยนเดชา (2537 : 182) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ และพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการพลเรือนด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ มีคุณวุฒิ วิทยุติ ตลอดจนความรู้ความสามารถในระดับที่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปประสบผลสำเร็จได้ใกล้เคียงกัน มีจำนวนไม่มากนักที่ปรากฏผลงานดีเลิศ สามารถเป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้

2.1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ ค้วงสุวรรณ (2538 : 42) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ที่จะได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และสายวิชาการส่วนใหญ่ จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งยังไม่เห็นชัดในความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

2.1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกต อนันตเสรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็น 14 ด้าน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ จากแบบสอบถามทั้งหมด 375 ฉบับ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรของวิทยาเขตวังไกลกังวล มีหลายสถานะ เช่น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทำให้มีช่องว่างในการทำงานระหว่างกัน

2.1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เจริญพร เรืองอ่อน (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะ วิทยาเขตวังไกลกังวล เป็นมหาวิทยาลัยฯ ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ทำให้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการดำเนินการไม่เพียงพอต่อการจัดการ และยังต้องใช้มาตรการประหยัด ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ และอุปกรณ์สำนักงานทั้งหมด

2.1.7 ด้านการนิเทศงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลมาห์ (Almah. 1978 : 1402-A) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และไม่พึงพอใจด้านบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ โดยเฉพาะด้านการนิเทศ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉพาะกับผู้บริหารระดับต้นเท่านั้น ไม่ให้ความสำคัญกับระดับปฏิบัติการเท่าที่ควร

2.1.8 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ไสออน (2552 : 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงาน บริษัท พีซีทีที จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ มีรายได้จากค่าชู้กรการและภาคสมทบ ทำให้มีรายได้เพิ่มจากเงินเดือน และได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม

3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

3.1 ด้านนโยบายการบริหารงาน มหาวิทยาลัยฯ ควรให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจในนโยบายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำนโยบายนั้น ไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 ด้านผลสำเร็จของงาน มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาส สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อจะได้ลดความตึงเครียดกับการทำงานไม่เสร็จ และบุคลากรคนเดียวไม่ควรปฏิบัติในหลายหน้าที่ เพราะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างไม่มี

ประสิทธิภาพ และบุคลากรยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากภารกิจที่เกินกำลัง การปฏิบัติในแต่ละครั้ง

3.3 ด้านการยอมรับนับถือ มหาวิทยาลัยฯ ควรจัดให้มีการสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในผลสำเร็จของงาน และเน้นผลสำเร็จของงาน นั้นว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีการประชุม เพื่อรับฟัง ปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมถึงควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา หรือมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ บุคลากรมีความรู้สึก เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและควรเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มหาวิทยาลัยฯ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร เจริญเติบโตในงานที่ปฏิบัติ โดยการประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชามีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันควรพิจารณาให้บุคลากร เลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ภายใต้มหาวิทยาลัย

3.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มหาวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมสนับสนุนการจัด กิจกรรมการสร้างร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาควรมีความเสมอภาคแก่ผู้ได้ บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยฯ ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกให้ เพียงพอต่อการใช้งานเพื่อก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการปรับปรุง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย พร้อมทั้งจะใช้งาน และเพียงพอกับจำนวนบุคลากร ภายใต้มหาวิทยาลัยฯ ควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่นให้มีแสงสว่างอุณหภูมิที่เหมาะสม ซึ่ง จะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

3.7 ด้านการนิเทศงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำปรึกษา และชี้แจงเกี่ยวกับงานใน หน้าทีความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติให้บุคลากรภายใต้มหาวิทยาลัยฯ เข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติ อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ตามกำหนดเวลา

3.8 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรจัดให้มีค่าล่วงเวลาและเงินรางวัลพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนให้เท่าเทียมกัน เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรจะได้รับเงินพิเศษเฉพาะกลุ่ม เท่านั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยฯ
2. ควรศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
3. ควรศึกษาทัศนคติและสิ่งจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย