

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

The Relation between Quality of Life in Work and the Organization Loyalty of Academic Support Staff in Suan Sunantha Rajabhat University

ณิชากานต์ เพชรปานกัน¹, รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภักดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยภาพ

รวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคม น้อยที่สุดคือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานสำหรับความภักดีต่อองค์กร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดีโดยข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านนี้ คือ การรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรอยู่เสมอ ต่ำสุดคือรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี ด้านความรู้สึกรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านนี้ คือ มีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ต่ำสุดคือ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่นและด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับดีโดยข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ มี

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรและผู้บังคับบัญชาของท่าน ต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติเสมอ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความภักดีต่อองค์กร

ABSTRACT

The Relation between the Quality of Life in Work and the Organization Loyalty of Academic Support Staff in Suan Sunantha Rajabhat University aim to study the Employee engagement of Suan Sunantha Rajabhat University Academic Support Staff who classified with Demographic characteristics cover with Gender, Age, Marital Status, Education, Salary per Month, Work Position and Duration of Employment. Also to study the relation between Quality of Life in Work and the Organization Loyalty of Suan Sunantha Rajabhat University Academic Support Staff. The research result showed that Quality of life in work of Suan Sunantha Rajabhat University Academic Support Staff in the holistic were in high level. The highest factor in this indicator is Aware in benefit and responsible to the society. In the other hand, The lowest factor in this indicator is the stable and progression in their work. But for Organization Loyalty showed that almost of Suan Sunantha Rajabhat University Academic Support Staff were loyal to them organization in high level. The highest factor in this indicator is always preserve

benefit and honor of the university. In the other hand, The lowest factor in this indicator is The satisfaction in salary and Annual returns. The feeling factor in the holistic is high level. The highest factor in this indicator is Happiness working with this organization. Moreover, Lowest factor in the holistic is aware about they are equal with the other. Secondly is awareness in the holistic is in high level. The highest factor in this indicator is Awareness and Trust in this organization also to them superior as well. Finally, Lowest factor in this indicator is boss always respected them.

Keywords: Quality of Life in Work, Employee engagement

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏสวนสุนันทา เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพชั้นนำเพื่อปวงชน “A Leading Quality University for All” ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับแนวหน้า ตรงกับความต้องการของชุมชน และสังคมยุคเศรษฐกิจความรู้และเป็นประชากรโลก (global citizen) การดำเนินงานของบุคลากรจึงเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินไปสู่ความสำเร็จ และด้วยปัจจุบันผู้บริหารได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและโครงสร้างองค์กรในการปรับฐานเงินเดือนสูงขึ้น และการบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากร (เอกสารประกอบการประชุมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2558)

แต่ในความเป็นจริงนั้นเป็นการยากที่ผู้บริหารจะกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งหมดได้ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างทั้งทางด้านความคิดและจิตใจ จึงทำให้ความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนอยากได้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กรด้านการความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อาจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในการไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน การทำงานไร้ซึ่งประสิทธิภาพหรือ การทำงานแบบขอไปทีจนทำให้เกิดการต่อต้านผู้บริหารและองค์กรเนื่องจากไม่มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรซึ่งเป็นสาเหตุของการขาดประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภาคภูมิใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา นำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร มุ่งมั่นทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย พร้อมก้าวเข้าสู่อาเซียนให้สมกับที่เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏอันดับ 1 ของประเทศ

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภาคภูมิใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยจำแนกตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยครั้งนี้จะนำมาใช้เป็นข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของตัวแปรงานวิจัย คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจต่อองค์กร อันได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และนำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการจัดระบบการบริหารงานเพื่อพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและบำรุงรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับที่ดีนอกจากนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางนโยบายการบริหารงานเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความภาคีต่อองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภาคีในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภาคีต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยจำแนกตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยครั้งนี้จะนำมาใช้เป็นข้อมูลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของตัวแปรงานวิจัย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อันได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ และความภาคีต่อองค์การ อันได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้าน

ความรู้สึก ด้านการรับรู้ และเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และนำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการจัดระบบการบริหารงานเพื่อพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและบำรุงรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับที่ดีนอกจากนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางนโยบายการบริหารงานเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้พิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaires) ทางสถิติโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากทฤษฎี และประยุกต์จากการค้นคว้าตำราเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยที่ได้ทำการวิจัยมาแล้ว ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Close-ended question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมดในปี 2558 ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด และใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating scale) ของลิเคอร์ต์ ของ

ลิเคิร์ต (Likert's five Rating Scale) (พรปนต์ ปกครอง, 2549, หน้า 54) จากประชากรที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Actual Population) จึงใช้วิธีคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, อ้างถึงใน เยาวเรศ จำจด, 2551, หน้า 46) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% หรือ 0.05 ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความภักดีของบุคลากร ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert's five Rating Scale) (พรปนต์ ปกครอง, 2549, หน้า 54) ซึ่งลักษณะคำถาม ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 276 คน จำแนกตามตัวแปร พบว่า

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 84.1 อายุระหว่าง 21-27 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1

ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 97.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่เกิน 1 -3 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภักดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่ในแต่ละด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจะอยู่ในระดับดี โดยด้านที่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72, 3.81, 3.47, 3.82, 3.80, 3.77, 3.72 และ 4.00 ตามลำดับ สามารถจำแนกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านดังนี้

ด้านค่าตอบแทนโดยรวมพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าทุกประเด็นบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด คือ เมื่อมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรืองานพิเศษอื่นๆ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และสัดส่วนที่น้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันพอเพียงสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน ริชชาร์ท (Walton E. Richard. 1973, pp. 12 - 16 อ้างถึงในผาณิต สกุลวัฒน์, 2537, หน้า 16-19) ที่ระบุว่า การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอถือเป็นหนึ่งในข้อบังคับ 8 ด้านที่ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ความว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตมาตรฐานและสังคม และพิจารณาจากความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า

ส่วนใหญ่ในแต่ละประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และสัดส่วนที่น้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่างอุณหภูมิมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และองค์การมีมาตรการป้องกันในการปฏิบัติงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายหรือการติดเชื้ออย่างเพียงพอเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน ริชชาร์ท (Walton E. Richard. 1973, pp. 12 - 16 อ้างถึงในผาณิต สกุลวัฒน์, 2537, หน้า 16-19) ที่ระบุว่า บุคลากรต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่มีผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบาย หรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการคงสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ส่วนใหญ่ในแต่ละประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและทักษะที่

ท่านมีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ สอดรับกับแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน ริชชาร์ท (Walton E. Richard. 1973,pp. 12 -16 อ้างถึงในผาณิต สกุลวัฒน์, 2537, หน้า 16-19) ที่ระบุว่างานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ โดยรวม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าทุกประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด คือ ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และสัดส่วนที่น้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน ริชชาร์ท (Walton E. Richard. 1973,pp. 12 -16 อ้างถึงในผาณิต สกุลวัฒน์, 2537, หน้า 16-19) ที่ระบุว่าการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลโดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรมซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการ

ทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็สามารถจัดการการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

ด้านบูรณาการทางสังคมโดยรวมพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ส่วนใหญ่ในแต่ประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือเพื่อร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และสัดส่วนที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน ริชชาร์ท (Walton E. Richard. 1973,pp. 12 -16 อ้างถึงในผาณิต สกุลวัฒน์, 2537, หน้า 16-19) ที่ระบุว่ามนุษย์กับการทำงานจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานของบุคคลที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

ด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นว่ระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับ

ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ส่วนใหญ่ในแต่ประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และสัดส่วนที่น้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน ริชชาร์ท (Walton E. Richard. 1973, pp. 12 -16 อ้างถึงใน ผาณิต สกุลวัฒน์, 2537, หน้า 16-19) ที่ระบุว่าบุคลากรในองค์กรควรมีสติธิในการปกป้องสิทธิของตน โดยบุคลากรมีความรู้สึกว่าการบริหารมีความเป็นธรรม มีการยอมรับเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลและเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่า และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ส่วนใหญ่ในแต่ประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับชีวิตส่วนตัวครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ชีวิตไร้ล้นหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ การทำงานของท่านในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.68 และท่านมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน ริชชาร์ท (Walton E. Richard. 1973, pp. 12 -16 อ้างถึงใน ผาณิต สกุลวัฒน์, 2537, หน้า 16-19) ที่ระบุว่า การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สังคม นอกจากบุคคลจะแสดงบทบาทในด้านชีวิตการทำงาน ยังต้องควรแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่นๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดในด้านนี้ คือ ท่านให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และสัดส่วนที่น้อยที่สุด คือ องค์การของท่านตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงานไฟฟ้า การประหยัดน้ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 สอดคล้องกับแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน ริชชาร์ท (Walton E. Richard. 1973, pp. 12 -16 อ้างถึงใน ผาณิต สกุลวัฒน์, 2537, หน้า 16-19) ที่ระบุว่า เป็นกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของพนักงาน เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัด

ของเสีย เทคนิคการตลอด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาวิเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎีความความจงรักภักดีของฮอยและรีส์ (Hoy & Rees, 1974; pp. 274 - 275) ประกอบด้วย 3 มิติ สำหรับผลการวิเคราะห์ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านความรู้สึก มีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการศึกษามีดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีระดับความภักดีต่อองค์กรด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านนี้ คือ ท่านรักษามลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และสัดส่วนที่น้อยที่สุด คือท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ด้านความรู้สึกโดยรวมพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีระดับความภักดีต่อองค์กรด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่า

ระดับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านนี้ คือ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และสัดส่วนที่น้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกโดยรวมพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีระดับความภักดีต่อองค์กรด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความคิดเห็นว่าระดับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านนี้ คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรและผู้บังคับบัญชาของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และสัดส่วนที่น้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชาให้เกียรติกับท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาข้อจำกัดที่ว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้ในครั้งนี้เป็นเพียงพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มประชากรให้มีความหลากหลาย ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานสายวิชาการ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาอาจจะได้ผลที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความภักดีที่มีต่อองค์กร เพื่อหาตัวแปรที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้เกิดความภักดีต่อองค์กรที่มากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการดำรงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม กรณีดังกล่าวนี้ อธิบายได้ว่าเนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความโดดเด่นในการบริการวิชาการให้แก่ชุมชน และการสนับสนุนในการทำประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีความชัดเจน และปฏิบัติจริง พนักงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของงานบริการชุมชน เป็นไปตามทฤษฎีของ Walton (1973, pp. 12 -16) ที่กล่าวว่า กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพ ของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ

รณรงค์ด้านต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง “การบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย” พุทธศักราช 2556 ที่ระบุว่า มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นความรู้คือ การบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อหาแนวทางทางการส่งเสริมการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัยปัจจุบันมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้รับบริการวิชาการ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ เพราะถือเป็นตัวป้อนของมหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยทำงานกับกลุ่มโรงเรียนอย่างต่อเนื่องจะสร้างความมั่นใจแก่ครูและนักเรียนอยากเข้ามาเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ต่อมาคือกลุ่มนักศึกษา ซึ่งถือเป็นผู้ที่นำความรู้ไปใช้ในสังคม ต้องได้รับความรู้และประสบการณ์จริง สุดท้ายคือผู้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยหรือผู้ประกอบการต่าง ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการแก่กลุ่มเหล่านี้เปรียบเหมือนการสร้างเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัยและให้ความร่วมมือในกิจการของมหาวิทยาลัยด้วยการพัฒนากิจกรรมการบริการวิชาการ โดยใช้คุณสมบัติที่ต้องการพัฒนานักศึกษาในแต่ละชั้นปีเป็นแนวทางการจัดโครงการเป็นเรื่องที่ดีในการช่วยตอบโจทย์การพัฒนาทักษะนักศึกษาตามอัตลักษณ์ของสถาบันได้ (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2556, หน้า 7-9)

คุณภาพชีวิตในด้านที่รองลงมาคือ ด้านโอกาส และการพัฒนาความสามารถ กรณีดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการให้พนักงานไปพัฒนาประสิทธิภาพในหน้าที่โดยการให้ไปศึกษาดูงาน อบรม หรือสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการได้รับการมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย และได้ใช้ทักษะมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพฤษฉิมพล พฤษฉิมกุล เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร” ที่ระบุว่า บุคลากรในองค์กรทุกระดับทุกขนาดจะต้องทำงานร่วมกันภายใต้การดำเนินภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนและดำรงอยู่ได้ในทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเช่นในปัจจุบัน ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นที่จะต้องพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากรซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่เอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้น การศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากรจึงมีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นการค้นหาคำตอบในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพขององค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าประสงค์ตามที่ตั้งไว้ในที่สุดหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานที่ดี ก็ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มี

ศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ผู้บริหารจึงต้องอาศัยเครื่องมือทางการบริหารต่างๆ ที่มีอยู่เพื่อธำรงรักษา เสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ (พฤษฉิมพล พฤษฉิมกุล, 2557, หน้า 3 - 4)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้านการศึกษาอย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจะมีความมั่นคงในระดับหนึ่ง แต่ก็อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของการชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องเป็นไปตามระเบียบ ข้อ บังคับ ทั้ง ที่มหาวิทยาลัย และกระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยความเข้มข้นของระเบียบในการชี้ผลสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้นตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่ต้องพัฒนาขึ้นตามลำดับ จนส่งผลกระทบต่อความรู้สึกกดดันที่มีต่อความรับผิดชอบในภาระหน้าที่การงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ขณะที่ความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ภายใต้ข้อกำหนดเรื่องการสอบและระยะเวลาปฏิบัติงานซึ่งบางครั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างมากกว่าจะได้บรรจุในตำแหน่งที่ดีขึ้น ทำให้ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรณัฐฐ์ ประยูรดาเรือง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ที่ระบุว่า ประเด็นที่ต้องเร่งปรับเนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ๓ ลำดับ ประเด็นที่ ๑

คือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับเงินออมเพื่ออนาคต โดยสถานภาพที่มีความพึงพอใจระดับน้อยคือพนักงานสถาบันสายอาจารย์และสายสนับสนุน ประเด็นที่ ๒ คือค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ประเด็นที่ ๓ คือสถาบันจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการทั้งนี้ ควรดำเนินงานด้านการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันที่เป็นการกำหนดทิศทางกลยุทธ์และแนวปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองสนับสนุนและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาวของสถาบันโดยมุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ที่สำคัญคือ ในระดับบุคคล บุคลากรของสถาบันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อสถาบันและสังคม ในระดับสถาบัน คือสถาบันมีขีดความสามารถในการแข่งขัน และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการติดตามและประเมินผลผลิตและผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง (เนตรณัฐรี ประยูรดาราร, 2552, หน้า 3 - 4)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดรองลงมา มีค่าคะแนนเท่ากันสองด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความเชื่อมโยงกับสภาพคล่องทางเศรษฐกิจทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศ ซึ่งปัจจุบันอัตราค่าครองชีพกับรายได้เฉลี่ยของประชากรมีความผกผันกันค่อนข้างมากตามสภาพเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง

มากขึ้น จนทำให้บางครั้งรายได้ของบุคลากร สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาบางส่วนไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่าย ถึงแม้ว่าทางมหาวิทยาลัยจะมีนโยบายในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้เกิดรายได้เพิ่มมากขึ้นแล้วก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น” ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตหรือชีวิตคุณภาพ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่ สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดีอยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใด ทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถและสภาพการของตนเอง และสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆของชีวิต ซึ่งก็คือการปฏิบัติภารกิจต่างๆตามบทบาทและหน้าที่หรือกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งก็คือการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต โดยที่ทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ แนวคิดนี้จึงเรียกว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)” เป็นแนวคิดในการทำงานที่บอกว่างานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการทำงาน

ที่ดีมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีตามความคาดหวังของมหาวิทยาลัย” (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555, หน้า 12 - 13)

ขณะที่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว บุคลากรสายสนับสนุนมีช่วงเวลา ในการปฏิบัติงานทั้งในเวลางานปกติ ล่วงเวลา และปฏิบัติงานที่คาบเกี่ยวกับวันหยุด ซึ่งมีผลสัมพันธ์กับความต้องการ มีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือสมาชิกอื่นในสังคม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานแล้ว ทำให้ระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวได้รับผลกระทบ ทั้งยังมีผลโดยตรงต่อสุขภาพที่เวลาในการพักผ่อนหรือออกกำลังกายลดน้อยลง จนอาจเกิดปัญหาสุขภาพหรือโรคภัยตามมาได้ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ หนูบุตร เรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี” ระบุว่า หลายช่วงปีที่ผ่านมาประเด็นเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) ได้รับความสนใจและเป็นสิ่งที่ถือได้ว่าเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมากขึ้น ทั้งนี้ ประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น การที่ผู้หญิงมีโอกาสนในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือจำนวนกำลังแรงงานที่มีอายุเฉลี่ยมีมากขึ้น หรืออาจพบได้จากเหตุการณ์ต่างๆ เช่น ในสถานการณ์ที่เร่งรีบเพื่อเดินทางไปทำงานในช่วงโมงจราจรที่หนาแน่นหรือเร่งด่วน ทำให้พนักงาน

บางส่วนเลือกที่จะมาทำงานให้เร็วขึ้นหรือเลิกงานให้ช้าลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือ ความเหนื่อยล้าและความเครียด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีความผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุในงานเพิ่มขึ้น การใช้เวลากับครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวมีน้อยลงการเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและครอบครัว รวมทั้งปัญหาสุขภาพเนื่องจากขาดการพักผ่อนโดยพนักงานบางส่วนใช้การแก้ปัญหาโดยแยกชีวิตที่ทำงานไม่ให้ปะปนกับชีวิตส่วนตัวโดยเด็ดขาด เช่น ไม่นำงานมาทำต่อที่บ้าน ไม่รับผิดชอบธุรกิจนอกเวลาทำงาน ซึ่งอาจทำได้ยาก โดยเฉพาะกับผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร ซึ่งไม่อาจจะทิ้งกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ต้องปฏิบัตินอกเวลาทำงานปกติได้ โดยสิ่งเหล่านี้เรียกได้ว่าเป็นการขาดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานดังนั้น หากองค์กรต่าง ๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้ดีและเหมาะสมไม่เช่นนั้นแล้ว บุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตอัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น การเข้าออกของพนักงานมีมากขึ้น หรือพนักงานอาจลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกหรือองค์กรอื่นที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน (จุฬารัตน์ หนูบุตร, 2554, หน้า 6 - 9)

สำหรับด้านความภาคภูมิใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีระดับความภาคภูมิใจต่อการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดย

ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับความ ทัศนคติต่อองค์การสูงที่สุดในด้านนี้ คือ ท่านรักษา ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์การอยู่เสมอ ทั้งนี้ การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์และ ชื่อเสียงขององค์การย่อมส่งผลดีต่อการอำนวยความสะดวก ต่อตนเองและส่วนรวมด้วย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภัทรพลกาญจนปาน เรื่อง “จริยธรรมใน องค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง” ได้ ระบุว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้นล้วนเกิดจากบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่เพราะ หากบุคลากรมีความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการ ทำงานอย่างเต็มที่แล้วก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ได้อย่างรวดเร็วแต่หากองค์กรไม่อุทิศแรงกายแรงใจใน การทำงานแล้วย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมา และเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กรดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากร ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานก็คือการสร้างให้ บุคลากรเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กรซึ่งความผูกพัน ต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อความอยู่รอดของ องค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะ อยู่หรือลาออกจากองค์กรถ้าหากบุคลากรเกิดความ ผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงาน อย่างเต็มที่ที่มีการขาดงานต่ำซึ่งจะส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานรวมถึงผลการดำเนินงานของ องค์กรปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิด ความผูกพันต่อองค์กรคือบรรยากาศด้านจริยธรรมใน องค์กรซึ่งหมายถึงลักษณะของการที่บุคคลใน หน่วยงานอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่เคารพในความ เป็นบุคคลซึ่งกันและกันยอมรับในความมีความสามารถ

ความแตกต่างระหว่างบุคคลปฏิบัติต่อกันด้วยความ เป็นมิตรใช้คำพูดในทางสร้างสรรค์มุ่งวัตถุประสงค์ ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นหลักมีจิตสำนึกของการอยู่ ร่วมกันและร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาของการทำงานที่ เกิดขึ้น (ภัทรพลกาญจนปาน, 2552, หน้า 1 - 2) ส่วน ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับความ ทัศนคติต่อองค์การต่ำที่สุดในด้านนี้ คือท่านรู้สึกพอใจใน อัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี

ด้านความรู้สึกโดยรวมพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีระดับความทัศนคติต่อ องค์การด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่กลุ่ม ตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับความทัศนคติต่อองค์การ สูงที่สุดในด้านนี้ คือ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับ องค์กรแห่งนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากร สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรแห่งนี้ด้วยความสุขใน ภาพรวมทั้งหมด ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและการ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสมาชิกบุคลากรส่วนอื่นภายใน มหาวิทยาลัยได้โดยปกติ และส่งผลให้การทำงานเกิดความก้าวหน้าและเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประทุมทิพย์เกตุแก้วเรื่อง “ความสุขในการ ทำงาน” ที่ระบุว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงผลที่ เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรคของตนเองการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบ ปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็น อารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานเช่นการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่ง กันและกันการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่ม มากขึ้นการร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลมี การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นผลจากการ ประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ใน

ทางบวกเช่นความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปมุ่งอธิบายโดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ (ประทุมทิพย์เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรต่ำที่สุดในด้านนี้ คือท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่น

ด้านการรับรู้โดยรวมพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีระดับความภักดีต่อองค์กรด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านนี้ คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรและผู้บริหารของท่านสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีระบบบริหารจัดการทั้งในด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ จนทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานภายในองค์กรและปฏิบัติตามภาระความผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พสุ เดชะรินทร์เรื่อง “ความไว้วางใจต่อองค์กร” ที่ระบุว่า ความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกความมั่นใจและการสนับสนุน ที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นความเชื่อที่องค์กรต้องซื้อตรงและสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจในองค์กรเป็นพื้นฐานจากผลของโครงสร้างสังคม ในการลดความไม่แน่นอนและให้ความรู้สึกมั่นคงต่ออนาคต ซึ่งแตกต่างกับความ

ไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาตรงที่ความไว้วางใจในองค์กรไม่มุ่งเจาะจงที่บุคคล แต่เจาะจงที่สถานการณ์เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความเชื่อของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับคน เป็นสถานที่ที่ทำให้บุคคลคาดหวังต่อความสำเร็จในอนาคต มองความไว้วางใจในองค์กร ในรูปของโครงสร้างทางสังคม เป็นกลุ่มของความคาดหวังทางสังคมที่ถูกแบ่งปันจากการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (พสุ เดชะรินทร์, 2547, หน้า 8 - 9) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติกับท่านเสมอ อาจด้วยเหตุผลของความแตกต่างในหน้าที่และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่มีความไม่เสมอภาคกัน จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อพฤติกรรมการแสดงออกในบางกรณีซึ่งผลกระทบต่อความรู้สึกอันเกิดจากการเลือกปฏิบัติหรือการไม่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ที่มีผลต่อองค์การของบุคลากร พบว่า มีความแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล เรืองชู (2557) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่คงที่โดยผันแปรตามสภาพการณ์และเวลา จึงต้องสำรวจใหม่ทุกกรอบ 4 ปี

เพื่อประกอบการกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภายในมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานเหมาะสมกับสภาพการณ์จริงที่บุคลากรยอมรับและมีความพึงพอใจ

เอกสารอ้างอิง

- นิตยาชล เรืองชู. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานนาคารต่างชาติแห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐยาพัชร์ ลิขิตพิริยะ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท โตชิบา แคนเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผาณิต สุกุลวัฒน์. (2537). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มูทิศา เครือวัลย์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สงักัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซาญไพบูลย์ เทรดดิ่ง (1972) จำกัด**. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลัดดา อุปพงศ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสกนนคร**. งานนิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริพรรณ ทรงคำ. (2557). **คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงพยาบาลวัดจันทร์เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา อำเภอภักดีนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาจากข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวัดจันทร์เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา อำเภอภักดีนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาตรี ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

Hoy, Wayne K.; & Rees, Richard. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*. 47:274 - 275

Walton, Richard E. (1974, May-June). Improving the Quality of Working Life. *Harvard Business Review*. 52: 12, 16, 155.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.