

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

A causal relationship model of factors affecting
the quality of work life of employees
in Public Higher Education Institutions

นาวิ อุดร^{1,*}, วลัยกานา ฉลากบาง², วาโร เฟ็งสวัสดิ์² และพรเทพ เสถียรนพเก้า²
Nawee Udorn^{1,*}, Wannika Chalabang²,
Waro Phengsawat² and Pornthep Steannoppakao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ คือระยะแรกเป็นการพัฒนารูปแบบ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31 ถึง 0.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 524 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 51.84, p-value = 1.00, df = 116, χ^2/df = 0.45, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Largest Standardized Residual = 1.96 โดยบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 91

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงาน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร 47000
Ph.D., Student in Administration and Educational Development, Sakon Nakhon Rajabhat University,
Sakon Nakhon, 47000 Thailand

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร 47000
Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, 47000 Thailand

*Corresponding author, e-mail: navyudorn@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) develop causal relationship model of factors affecting the quality of work Life of employees in public higher education institutions 2) verify the developed of causal relationship model concordance of factors affecting the quality of work life of employees in public higher education institutions. The study was divided into 2 stages as follows. The first stage was to develop model by exploring relevant documents and researches and expert interview. Then content analysis was applied to analyze the data. The second stage was to verify of model concordance. The data was gathered by using questionnaire with 5-points scales. Its discrimination value was between 0.31 to 0.89 and its total reliability value was 0.98. The samples were 524 Employees in public higher education institutions, during academic year 2017. The data were analyzed to figure out frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and examination of goodness-of-fit indices between the model and the empirical data were conducted using statistical computer package.

The study yielded the following results: 1) The causal relationship model of factors affecting the quality of work life of employees in public higher education institutions consisted of 5 factors as follows: organizational climate, job characteristic, job satisfaction, organizational commitment, and quality of work life, 2) The developed model has goodness-of-fit indices with the empirical data with the statistics as follows: Chi-square = 51.84, p-value = 1.00, df = 116, χ^2/df = 0.45, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Largest standardized residual = 1.96. The organizational climate, job characteristic, job satisfaction, and organizational commitment, all the factors could jointly explain 91 percent of quality of work life.

Keyword: A Causal Relationship Model, Quality of Work Life, Employees

บทนำ

ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแต่จะใช้การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยแทน โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 เป็นกฎหมายหลักในการบริหารงานบุคคลและใช้บังคับกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีผลให้การบริหารบุคคลที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษายังมีความไม่เท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากพนักงานมีการจ้างงานตามระยะเวลาที่สัญญาจ้างกำหนดไว้ ซึ่งในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาก็ยังมีความแตกต่างกันตามลักษณะการบริหารงานบุคคลและที่สภาสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ กำหนด มีผลให้พนักงานมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพการงานเหมือน

ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการเมื่ออายุครบ 60 ปี อันจะส่งผลถึงขวัญและกำลังใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างมาก

องค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม บุคลากรสมควรต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคลากร (ณัฐพันธ์ เชรนนท์, 2549) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่

บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่ง ที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (ชัชวาลย์ ทัศนวิรัช, 2553)

จากสภาพการณ์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยการศึกษาด้านเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในมหาวิทยาลัย และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

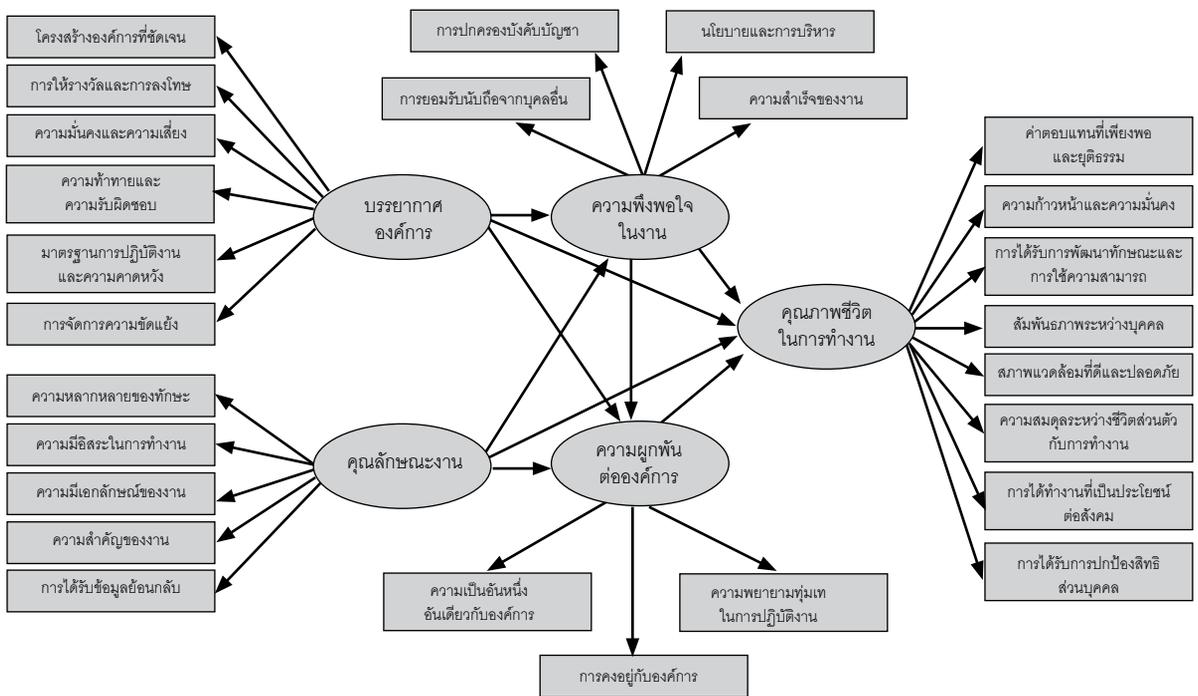
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย

- 1) การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการด้านการศึกษา เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลสมมติฐาน
- 2) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และปรับร่างโมเดลสมมติฐานผลที่ได้จะเป็นโมเดลสมมติฐาน ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 55 แห่ง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 16,074 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่สอนและวิจัย ปีการศึกษา 2560 จำนวน 600 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ระยะที่ 2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน แล้วนำไปทดลอง (Try out) ซึ่งพบว่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31 ถึง 0.89 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 4 สิงหาคม 2560 ถึง 7 กันยายน 2560

ระยะที่ 2 การส่งแบบสอบถาม เก็บข้อมูลโดยการนำส่งทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2560 ถึง 1 เมษายน 2561 แบบสอบถามได้รับกลับคืนจำนวน 524 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.33 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

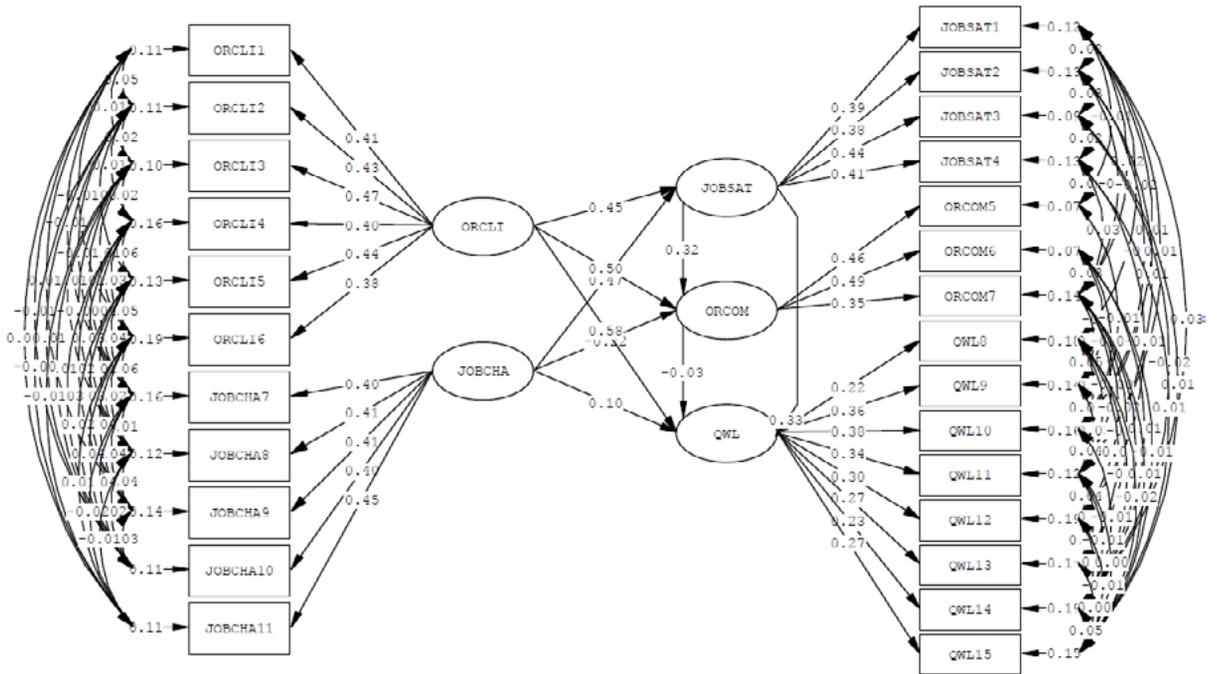
ระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน อธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุจากทฤษฎี ที่ได้ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบคือ (Chi-square = 51.84, p-value = 1.00, df = 116, $\chi^2/df = 0.45$, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, Largest Standardized Residual = 1.96) โดยบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 91 ดังภาพที่ 2



Chi-Square=51.84, df=116, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 2 รูปแบบสมมติฐานการวิจัยที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (ORCLI) และคุณลักษณะงาน (JOBCHA) และตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) ความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ตัวแปรสังเกตได้ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWL8) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (QWL9) การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ (QWL10) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (QWL11)

สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (QWL12) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (QWL13) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL14) และการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (QWL15)

3. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าอิทธิพลของเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น											
			ORCLI			JOBCHA			JOBSAT			ORCOM		
			γ	SE	t	γ	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
JOBSAT	0.81	DE	0.45	0.12	3.90**	0.47	0.12	3.95**	-	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.45	0.12	3.90**	0.47	0.12	3.95**	-	-	-	-	-	-
ORCOM	0.37	DE	0.50	0.19	2.66**	-0.22	0.16	-1.34	0.32	0.16	1.99*	-	-	-
		IE	0.15	0.07	1.97*	0.15	0.09	1.65	-	-	-	-	-	-
		TE	0.65	0.16	4.01**	-0.07	0.15	-0.41	0.32	0.16	1.99*	-	-	-
QWL	0.91	DE	0.58	0.15	3.94**	0.10	0.13	0.79	0.33	0.13	2.52*	-0.03	0.05	-0.52
		IE	0.13	0.07	1.92	0.16	0.08	2.02*	-0.01	0.02	-0.51	-	-	-
		TE	0.71	0.13	5.26**	0.26	0.12	2.13*	0.32	0.13	2.49*	-0.03	0.05	-0.52

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ร้อยละ 91 และจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานหากองค์การนั้น ๆ มีบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะส่งผลในรูปของความตั้งใจในการทำงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ (บุญทริกาแจ้งเจริญกิจ, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ ตาดทอง (2556) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้าง และด้านเป้าหมายขององค์กร มีผลกระทบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านความพึงพอใจในงานมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งของแรงจูงใจ มีผลทางจิตวิทยาทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น (Schultz & Schultz, 2006) สอดคล้องกับงานวิจัยของคณีนงุช ดีโป (2557) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการ

ทำงานของพนักงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากลักษณะงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01

3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ การควบคุมดูแลเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในงาน (Stone, 2005) สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีญา สุราช (2559) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. ความผูกพันต่อองค์การไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความกังวลในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากพนักงานไม่ได้มีสัญญาการจ้างงานจนเกษียณอายุราชการเท่ากับข้าราชการ ที่มีวาระการจ้างงานจนถึงอายุ 60 ปี แต่จะมีการต่อสัญญาตามระยะเวลาที่แต่ละสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ กำหนด สอดคล้องกับเมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะการจ้างงานเป็นแบบประจำมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีลักษณะการจ้างงานแบบชั่วคราวในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงและโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมบรรยากาศองค์การอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านโครงสร้างองค์การ การให้

รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงและความเสี่ยง ความท้าทายและความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต่อไป

1.3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรชี้แจงและทำความเข้าใจกับพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะงานในองค์การ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ส่งผลตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหาร การควบคุมการกำกับ ดูแล ตลอดจนการให้ความยุติธรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานก็จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเอาใจใส่ในงาน

1.5 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารควรดำเนินการในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน จัดระเบียบการต่อสัญญาจ้างพนักงานในระยะยาว เพื่อให้พนักงานมีรู้สึกมั่นคงและต้องการทำงานอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ได้ศึกษาแล้วในงานวิจัยนี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เช่น คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มพนักงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน และบุคลากรในทุกกลุ่มของสถาบัน เพื่อจะให้ได้ข้อมูลอย่างรอบด้าน

2.3 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือการวิจัยและพัฒนา หรือทฤษฎีสถานาราก เนื่องจากบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- คณิงนุช ดีโป. (2557). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).*
- ชัชวาลย์ ทัดศิริวิช. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. *วารสารรัฐสภาสาร*, 58(3). น. 71-121.
- ณัฐรุพันธ์ เขจรนนทน. (2549). การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ ในประมวลสาระชุดวิชา หน่วยที่ 14 (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญศิริกา แจ้งเจริญกิจ. (2556). *บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร สำนักรงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).*
- มณีญา สุราษ. (2559). *การตรวจสอบอิทธิพลของความลำเอียงจากวิธีร่วมที่มีต่อความเที่ยงตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยการประยุกต์ใช้วิธีการ SMFA & MMFA: กรณีศึกษาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงาน (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).*
- เมวดี เลิศศิริวรกุล. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).*
- อนุสรณ์ ตาดทอง และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง ประเด็นปัญหาปัจจุบันในอาเซียน*, 4(1), น. 342-351.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Pearson Education.
- Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management*. Milton, Old: John Wiley & Sons.