

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัยกำหนดไว้ คือ รูปแบบความสัมพันธเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นสองระยะ โดยระยะแรกเป็นการสร้างรูปแบบด้วยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

การวิจัยระยะแรกเป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐาน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยเป็นอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 2 คน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 4 คน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการสังเคราะห์สรุปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 16,074 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธโครงสร้างเชิงเส้นไม่ควรน้อยกว่า 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (Lindeman, Merenda and Gold, 1980, p. 163 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542,

หน้า 54) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 26 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 520 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน โดยใช้วิธีการ สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การ ตอนที่ 4 คุณลักษณะงาน ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในงาน ตอนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์การ โดยลักษณะของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนตอนที่ 2-6 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 524 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL for Windows วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.1.1 ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน 2) การให้รางวัลและการลงโทษ 3) ความมั่นคงและความเสี่ยง 4) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 5) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และ 6) การจัดการความขัดแย้ง

1.1.2 ตัวแปรด้านคุณลักษณะงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 4) ความสำคัญของงาน และ 5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

1.1.3 ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) นโยบายและการบริหาร และ 4) ความสำเร็จของงาน

1.1.4 ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ 2) การคงอยู่กับองค์การ และ 3) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 51.84 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom: df) เท่ากับ 116 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.45 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 ค่า Largest Standardized Residual = 1.96

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) สูงสุด คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.13 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลำดับต่อมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะงาน (JOBCHA) โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในลำดับสุดท้าย คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (ORCOM) ซึ่งมีเฉพาะอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (ORCLI) คุณลักษณะงาน (JOBCHA) ความพึงพอใจ

ในงาน (JOBSAT) และความผูกพันต่อองค์กร (ORCOM) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ได้ร้อยละ 91

2. การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยได้นำมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์” ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารูปแบบ พบว่า บรรยากาศขององค์กร คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ร้อยละ 91 และจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน หากองค์กรนั้นๆ มีบรรยากาศขององค์กรที่ดีก็จะส่งผลในรูปของความตั้งใจในการทำงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการแสดงออกในรูปแบบต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรานิภา ม่วงคราม (2550, หน้า 60-61) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ มิติโครงสร้าง มิติรางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ ตาดทอง (2556, หน้า 81) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้าง และด้านเป้าหมายขององค์กรมีผลกระทบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552, หน้า 115) ได้ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 2 กลุ่มตัวแปร คือ ลักษณะงานและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศองค์การเป็นสื่อที่มีผลต่อความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ และเป็นปัจจัยที่กำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรานีย์ วิชัยวงศ์ (2555, หน้า 84) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน และด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .550$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร ทะเยียม (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมี 6 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านรางวัล ด้านความสำเร็จ และด้านความเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 71.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชัย อุใหม่ (2552, หน้า 83) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศในการทำงานส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้พบว่า บรรยากาศแบบมุ่งผลงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบสนับสนุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางและบรรยากาศการใช้อำนาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ศฤงคาร (2556, หน้า 257-258) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.259

2.2 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะงานมีผลทางจิตวิทยา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน ถ้าพนักงานมีความต้องการเจริญเติบโตในอาชีพ การงานดังทัศนะของณัฐชัย อุใหม่ (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีความชัดเจนสามารถอธิบายหรือชี้แจงเป้าหมายของงานและวิธีในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทุ่มเทพลังและศักยภาพ ที่อยู่ในตนเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของคณิงนุช ดีโป (2557, หน้า 81) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากลักษณะงาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.01

นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงานและสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติงานในองค์การได้ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าภาระงานหลักของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประเภทวิชาการ คือ งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานอื่นๆ ที่สถาบันมอบหมาย พนักงานมีอิสระในการทำงานวิชาการ สามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเองหรือร่วมกับเพื่อนร่วมงานโดยผู้บริหารจะพิจารณาผลงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด และพนักงานสามารถทราบผลของการปฏิบัติงานของตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร ทะนะสาร (2554, หน้า 67) ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของส่วนทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556, หน้า 117-118) ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คุณลักษณะงานไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าแม้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะมีอิสระในการทำงานในทุกด้านแต่ก็ยังคงต้องดำเนินงานภายใต้กฎหมาย และระเบียบ ข้อบังคับของสถาบัน อุดมศึกษา นอกจากนี้การที่ต้องถูกประเมินเป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ต่อสัญญาตามที่สถาบันกำหนดมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ ศารทูล

ประดิษฐ์ (2541 อ้างถึงใน เมวดี เลิศศิริวรกุล, 2553, หน้า 37) กล่าวว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองเป็นปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวมีลักษณะไม่เฉพาะเจาะจง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานหรือรางวัลจากองค์กรและเมื่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานดี ความผูกพันจะมีมากขึ้น แต่ถ้ามีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการตอบสนองขององค์กรก็จะเป็นตัวทำลายความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีทัศนคติที่ดีในงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าพนักงานโดยส่วนมากยอมรับนโยบาย และการบริหารงานของผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน มีการยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังทัศนะของณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 98) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของตนเอง เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนผลประโยชน์ และผลตอบแทน ซึ่งความพึงพอใจในงานจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในตัวบุคคลมากกว่าเป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของกมล กฤษวงค์ (2556, หน้า 129-130) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.80 แสดงว่าตัวแปรด้านความพึงพอใจมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งกับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร คิดเป็นร้อยละ 80 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีญา สุราษ (2559, หน้า 265) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยรวมพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากวิธี SMFA-CMF ได้ร้อยละ 34 วิธี SMFA-SDS ได้ร้อยละ 30 วิธี SMFA-PER ได้ร้อยละ 38 และวิธี MMFA-SDS & PER ได้ร้อยละ 14

นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจในงานมีผลต่อความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ดังทัศนะของ ปณัฐดา วิลาวัลย์บุปผา (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เขาทำงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาใจใส่ในงาน ทำงานอย่างมีความสุขและการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูงแต่ถ้าองค์การใดก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีการขาดงานบ่อยๆ การลาออกจางานและการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หม่อมหลวงศิริภรณ์ ชีระประเสริฐ (2555, หน้า 138-140) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมแพชชั่นกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพล อุปสุภานา (2558, หน้า 124) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.646 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาสี ฉะลิวเกรียงไกร (2558, หน้า 174) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.613

2.4 ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรเชิงจิตวิทยาที่ชี้วัดเจตคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นการแสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รักงาน พึงพอใจในงาน แสดงออกถึงการทำงานได้ถูกต้องครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้น แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบ ถูกกฎเกณฑ์ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มใจ สามารถนำมาเป็นองค์ประกอบในพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของคนเพื่อเป้าหมายความสำเร็จและการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า 248-251) 2) การคงอยู่กับองค์กรและค่านิยมขององค์กร เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความ

ต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร (ชาตรี จักรนารายณ์, 2558, หน้า 14) และ 3) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นมิติของความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ แสดงถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยสภาวะดังกล่าวไม่ได้เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราว แต่มีความต่อเนื่องทั้งทางอารมณ์ ความรู้สึก และความคิด ที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนของบุคคลผู้นั้นทั้งด้าน ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมทำงาน (Schaufeli, Salanova, González-Romá and Bakker, 2002, p. 74) นอกจากนี้ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ได้แก่ 1) คุณลักษณะของบุคคล เช่น บุคลิกภาพและทัศนคติ 2) ประสบการณ์ทำงานและความคาดหวังของบุคคลนั้น ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันหรือไม่ผูกพันต่อองค์กร คือ การจ่ายค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า เงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น (Hellriegel and Slocum, 2004, p. 54 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ เมืองสง, 2548, หน้า 53) ซึ่งจากผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่จากการสัมภาษณ์พบว่า พนักงานยังมีความกังวลในเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากพนักงานไม่ได้มีสัญญาการจ้างงานจนเกษียณอายุราชการเท่ากับข้าราชการ คือมีวาระการจ้างงานจนถึงอายุ 60 ปี แต่จะมีการต่อสัญญาตามเงื่อนไขและระยะเวลาตามที่แต่ละสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ กำหนด ซึ่งมีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กรทำให้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัย 3 ด้าน คือ บรรยากาศขององค์กร คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านความพึงพอใจในงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลภายในสถาบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

3.1.2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดังนั้น บรรยากาศองค์การที่มีการรับรู้ร่วมกันของพนักงานในองค์การ จะแสดงออกมาในรูปของปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และสะท้อนให้เห็นค่านิยมร่วม บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้พนักงานตั้งใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารองค์การจึงควรต้องสร้างเสริมบรรยากาศองค์การอย่างต่อเนื่อง ในด้านโครงสร้างองค์การ การให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงและความเสี่ยง ความท้าทายและความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต่อไป

3.1.3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐควรส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและรับรู้คุณลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ การมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ตนรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า

เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นด้วยความสุขใจ เต็มใจ เต็มเวลา และเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ

3.1.4 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐควรกำหนดนโยบายการบริหาร การควบคุม กำกับ ดูแล ตลอดจนการให้ความยุติธรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อพนักงานมี ความพึงพอใจในงานก็จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเอาใจใส่ในงาน ส่งผลให้งานขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.1.5 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แต่จากการศึกษาบริบทจริงด้วย การสัมภาษณ์กลับพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดเจตคติของพนักงานที่มีต่อ องค์การ พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพราะเป็นงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทำให้พนักงานต้องการทำงานอยู่กับสถาบันต่อไป แต่พนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีสถานภาพเป็นพนักงานที่ทำงานตามวาระในสัญญาจ้าง ยังไม่มั่นคงเหมือนกับข้าราชการที่มีวาระการจ้างงานจนถึงอายุ 60 ปี ดังนั้นสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐจึงควรพิจารณาปรับเพิ่มระยะเวลาในการจ้างให้เพิ่มขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้ศึกษาแล้วในงานวิจัยนี้ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อนำ ข้อค้นพบที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้ดียิ่งขึ้น เช่น คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์การ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยศึกษาเฉพาะในกลุ่มพนักงาน ที่มีหน้าที่สอน (ประเภทวิชาการศึกษา) การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มพนักงานที่ ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน (ประเภททั่วไป) และบุคลากรในทุกกลุ่มของสถาบัน เพื่อจะใช้ได้ข้อมูลอย่างรอบด้านในการประกอบการพิจารณาจัดทำนโยบายใน การบริหารงานบุคคลภายในสถาบัน

3.2.3 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือทฤษฎี
ฐานราก เนื่องจากบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน
เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี