

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยศิลปากร
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF SUPPORTING
STAFF'S WORK LIFE FOR SILPAKORN UNIVERSITY

วรรณภา วงษ์ธง *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร และ 4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามวิทยาเขต จำนวน 279 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับดีมาก
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน
3. บรรยากาศองค์การทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้ร้อยละ 77.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคลากร การปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัย การนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การแนะนำการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อนและข้ามสายงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการสร้างภาพลักษณ์องค์การอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา และอาจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of supporting staffs' quality of work life in Silpakorn University; 2) compare the level of supporting staffs' quality of work life as classified by the personal factors; 3) analyze the organizational climate as factors affecting the supporting staffs' quality of work life; and 4) recommend the possible guidelines on development approach for supporting staffs' quality of work life in Silpakorn University. The sample group was 279 supporting staffs in Silpakorn University, derived by stratified random sampling distributed by campus and five purposively selected key informants. The research instruments used for collecting data were a questionnaire and an in-depth interview constructed by the researcher. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, correlation coefficient, stepwise multiple regression analysis and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The supporting staffs' quality of work life was at the high level in all aspects.
2. The supporting staff who worked in different campuses had different level of quality of work life with the statistical significance at .05; while there were no statistical difference in gender, age, marital status, type of employment, educational level, monthly income and work tenure.
3. The overall organizational climate together predicted the supporting staffs' quality of work life at the percentage of 77.00 with the statistical significance at .05.
4. Guidelines for development approach for supporting staffs' quality of work life in Silpakorn University were as follows: increasing financial support for medical expense and children education; improving the working conditions in relation to safety; implementing "Best Practices" for creating a productive workplace environment; initiating career guidance on pursuing accomplishing tasks to be eligible to get promoted to a higher position; cultivating public-mindedness; giving appropriate responsibility; offering fair and appropriate working hours; and continuously building and disseminating a good corporate image of institution.

Keywords: Quality of work life, Supporting staffs, Silpakorn University

1. บทนำ

คุณภาพชีวิตกับการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมภายในองค์การขึ้น ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่คนอยากทำงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำเนินกิจกรรมตามพันธกิจหลัก 4 ประการ คือ การพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ การค้นคว้าวิจัยและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ นำองค์ความรู้ให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมอันดีงามทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ (มหาวิทยาลัยศิลปากร, กองแผนงาน. 2556: ออนไลน์) ทั้งนี้การบริหารงานจะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน การที่องค์การมีแนวโยบายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีเกณฑ์และได้มาตรฐานในอันที่ก่อประโยชน์ในการทำงานของบุคลากรย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์การได้รับการสนับสนุนการทำงานจากบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากรมีสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนก็มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 60 ซึ่งถือเป็นกลุ่มบุคลากรกลุ่มใหญ่และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านกฎระเบียบในการปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความชำนาญในแนวปฏิบัติงาน ต้องวิเคราะห์เสนองานให้เป็นไปตามระเบียบ วิเคราะห์ทางเลือกข้อดี ข้อเสียเพื่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยได้มองเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนากิจกรรมและการดำเนินงานด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนว่าอยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การหรือไม่ มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาจะช่วยสะท้อนภาพคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบัน ให้ครอบคลุมและเป็นระบบ สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย และนำผลการวิจัยที่ได้นำเสนอผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน การวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรประเภทข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ พนักงานบริหารเฉพาะกิจ และพนักงานวิชาการเฉพาะกิจ (โดยไม่รวมลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว) จาก 4 วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศิลปากร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) จำนวน 279 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มเลือกผู้ตอบแบบสอบถามให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

1.3 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interviews) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 5 คน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

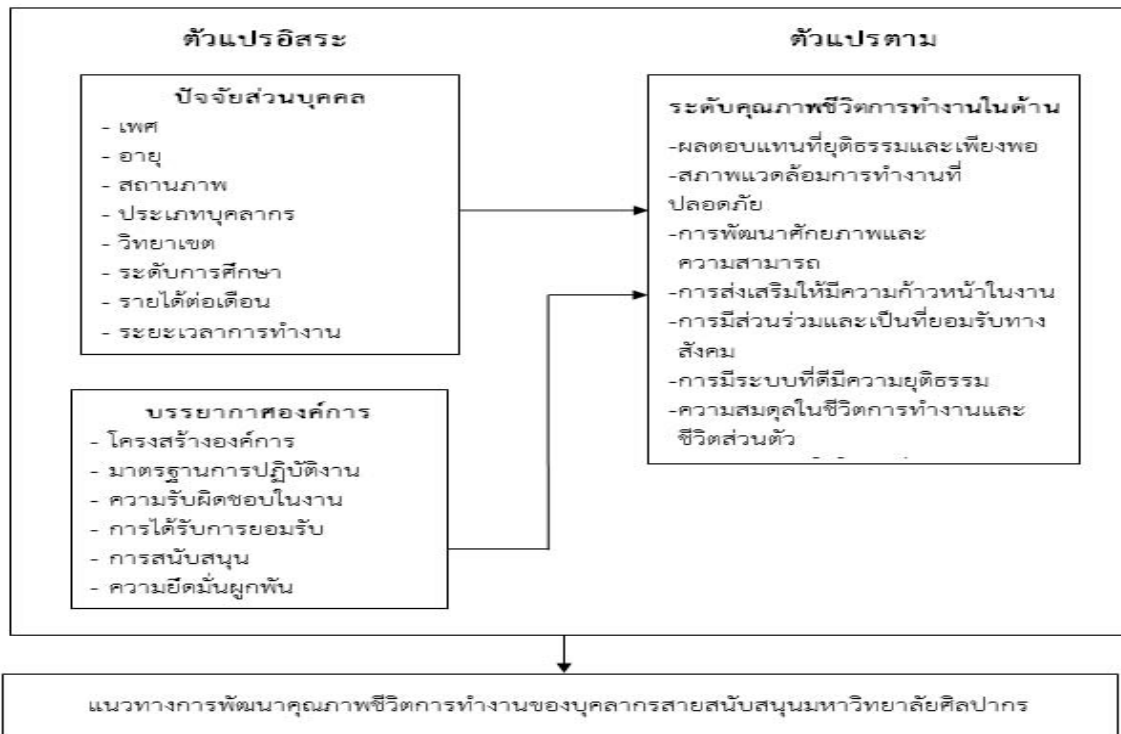
2. ระยะเวลาในการทำวิจัย การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม 2556 - กุมภาพันธ์ 2557 โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ มีนาคม - มิถุนายน 2557

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ได้ทราบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ได้ทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Comings, 1985) และแนวคิดบรรยากาศองค์การของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ได้กรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

บรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

(Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จาก 4 วิทยาเขต ซึ่งประกอบด้วย วิทยาเขตดลิ่งชัน วังท่าพระ พระราชวังสนามจันทร์ และสารสนเทศเพชรบุรี จำนวน 919 คน (มหาวิทยาลัยศิลปากร, กองแผนงาน, 2556: 56)

2. **กลุ่มตัวอย่าง (Samples)** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มเลือกผู้ตอบแบบสอบถามให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด คือ 279 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาเขต	ประชากร (คน)	สัดส่วน (%)	ตัวอย่าง (คน)
คลังชั้น	157	17.08	48
วังท่าพระ	186	20.24	56
พระราชวังสนามจันทร์	463	50.38	141
สารสนเทศเพชรบุรี	113	12.30	34
รวม	919	100.00	279

ที่มา (มหาวิทยาลัยศิลปากร, กองแผนงาน. 2556: 56)

3. **ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)** ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) มีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ เป็นผู้บริหาร คณะทำงานต่างๆ หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 1. รองอธิการบดี พระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2. คณบดีคณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 3. เลขาธิการคณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 4. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร และ 5. รองประธานคณะกรรมการชมรมข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร วิทยาเขต ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)



ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับของบรรยากาศองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยืดหยุ่นผูกพัน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพและความสามารถ การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์การ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเป็นลักษณะปลายเปิด (Open Ended) เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ระดับลึก (indepth interview guideline) เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณะทำงานต่างๆ หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 5 คน เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพและความสามารถ การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ระดับลึกมาประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของระดับบรรยากาศองค์การมาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ เบสท์ และคานัน (Best and Kahn, 1998: 247)
3. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ เบสท์ และคานัน (Best and Kahn, 1998: 247)

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร วิทยาเขต ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยืดหยุ่นผูกพัน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเสนอแนะในส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่/ความเรียง

7. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึก โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

4. ผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

2. จากการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม พบว่า

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อยู่ระหว่าง 0.628 ถึง 0.785 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยการเพิ่มวงเงินสวัสดิการให้แก่บุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยการปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งในพื้นที่ส่วนกลางและส่วนของคณะวิชารับผิดชอบ เพื่อป้องกันและแก้ไขเหตุร้ายได้ทันท่วงที

ด้านการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาความสามารถ โดยการนำแนวทางการปฏิบัติที่ดี มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนการศึกษาดูงานในต่างประเทศให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

ด้านการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน โดยการสนับสนุนบุคลากรมีโอกาask้าวหน้าทางอาชีพโดยการจัดบรรยายพิเศษและแนะแนวการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ปลุกฝังค่านิยมเรื่องการพัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอให้แก่บุคลากร

ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยการสร้างจิตสำนึกสาธารณะและการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร และประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การให้กับบุคคลภายนอกได้ทราบเพื่อให้เป็นที่ยอมรับทางสังคม

ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม โดยการจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซับซ้อนและข้ามสายงาน

ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตอย่างสมดุล การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย

ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ โดยการสร้างภาพลักษณ์องค์การอย่างต่อเนื่อง การสร้างความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.38	0.85	8	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.48	0.89	5	ปานกลาง
3. ด้านพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	3.69	0.74	2	มาก
4. ด้านการส่งเสริมให้มีก้าวหน้าในงาน	3.45	0.82	7	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.74	0.71	1	มาก
6. ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม	3.45	0.86	6	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.60	0.81	3	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.57	0.82	4	มาก
โดยภาพรวม	3.55	0.81		มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$ S.D. = 0.81) โดยสามลำดับแรก ที่ได้รับการประเมินสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.71) ด้านพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.74) และ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

(n = 279)

ตัวแปรต่าง ๆ	ความสัมพันธ์ (r)						
	โครงสร้าง องค์การ	มาตรฐาน การ ปฏิบัติงาน	ความ รับผิดชอบ ในงาน	การได้รับ การยอมรับ	การ สนับสนุน	ความยึด มั่นผูกพัน	คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
โครงสร้าง องค์การ	1						
มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	0.722*	1					
ความรับผิดชอบ ในงาน	0.482*	0.605*	1				
การได้รับการ ยอมรับ	0.587*	0.684*	0.525*	1			
การสนับสนุน	0.570*	0.647*	0.537*	0.737*	1		
ความยึดมั่น ผูกพัน	0.467*	0.563*	0.678*	0.494*	0.567*	1	
คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	0.650*	0.735*	0.643*	0.785*	0.774*	0.628*	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.628 ถึง 0.785 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรมากที่สุด ($r = 0.785$)

ผลจากการศึกษาพบว่าไม่มีความสัมพันธ์คู่ใดที่เกิน 0.80 จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (Multicollinearity) จึงสามารถนำมาวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุได้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

(n = 279)

ลำดับตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	R ² Square	b	β	t	Sig
เข้าสู่สมการ								
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ (X ₄)	0.785	0.616	0.615	0.616	0.216	0.318	6.699*	0.000
ปัจจัยด้านการสนับสนุน (X ₅)	0.837	0.700	0.698	0.084	0.190	0.262	5.557*	0.000
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน (X ₃)	0.861	0.741	0.738	0.041	0.135	0.131	3.057*	0.002
ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₂)	0.871	0.759	0.755	0.018	0.117	0.133	2.614*	0.009
ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (X ₆)	0.875	0.765	0.761	0.006	0.087	0.108	2.546*	0.011
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X ₁)	0.877	0.770	0.765	0.005	0.088	0.104	2.410*	0.017
a = 0.476			S.E._{est Y} = 0.259		F = 151.575			

จากตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ค่าอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า การวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสู่สมการ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ (X4) ได้เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้ร้อยละ 61.60

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ ฌปภัช ตะสิงห์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ อุมพร มูลมณี (2555) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่บุคลากรสายสนับสนุนพึงพอใจและสามารถที่จะดำรงชีวิตการทำงานได้เป็นอย่างดี ดังมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายตามลำดับด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม บุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นระดับค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมมากที่สุด เป็นผลมาจากการทำงานที่อยู่ร่วมกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน บุคลากรได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม การให้รู้จักแบ่งปัน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การได้รับยอมรับในศักยภาพจากเพื่อนร่วมงาน ลำดับต่อมาคือด้านพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับเช่นกัน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ด้านการส่งเสริมให้มีก้าวหน้าในงานและด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง อุมพร มูลมณี (2555) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล



(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสาขาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละวิทยาเขตมีพื้นที่ในการบริหารจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน บางวิทยาเขตอยู่ในพื้นที่เมืองมีพื้นที่บริหารจัดการน้อย จึงมีปัญหาเรื่องความแออัด บางวิทยาเขตอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัดมีพื้นที่บริหารจัดการมาก แต่ค่อนข้างห่างไกลความเจริญ บางวิทยาเขตอยู่ในพื้นที่ปริมณฑลมีพื้นที่บริหารจัดการพอสมควรจึงไม่มีปัญหาเรื่องความแออัดและสิ่งอำนวยความสะดวกมากนัก จึงส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตที่แตกต่างกันจึงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.628 ถึง 0.785 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร สอดคล้องกับ บุญสัน อนารัตน์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($r = 0.735$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับ สุซานุช พันธนิยะ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยการเพิ่มวงเงินสวัสดิการให้แก่บุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยการปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งในพื้นที่ส่วนกลางและส่วนของคณะวิชารับผิดชอบ เพื่อป้องกันและแก้ไขเหตุร้ายได้ทันทั่วทั้งที่

ด้านการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาความสามารถ โดยการนำแนวทางการปฏิบัติที่ดี มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ

ด้านการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน โดยการจัดบรรยายพิเศษและแนะนำการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและปลูกฝังค่านิยมเรื่องการพัฒนาตนเอง และงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอแก่บุคลากร

ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยการสร้างจิตสำนึกสาธารณะ และการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากรและประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้ทราบเพื่อให้เป็นที่ยอมรับทางสังคม

ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม โดยการจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซับซ้อนและข้ามสายงาน

ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตอย่างสมดุล การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อชีวิตที่ดีพร้อม

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยการสร้างภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่อง การสร้างความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ **ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม** ซึ่งในปีงบประมาณ 2558 ได้มีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจากชั่วโมงละ 40 บาท เป็นชั่วโมงละ 60 บาท และในปีการศึกษา 2558 มหาวิทยาลัยศิลปากรมีการปรับค่าธรรมเนียมการศีกษาเพิ่ม ปัญหาเรื่องงบประมาณอาจจะหมดไปและสามารถจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้อย่างที่ควรจะเป็นผู้วิจัยเสนอว่าองค์กรควรมีการปรับปรุงรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนของบุคลากรให้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันบนภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นทั้งค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันรวมถึงปัญหาด้านหนี้สินที่เพิ่มมากขึ้นจากภาวะค่าครองชีพ

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ **หน่วยงานจัดสถานที่จอดรถไว้อย่างเพียงพอ** ผู้วิจัยเสนอว่าองค์กรควรมีการจัดสร้างอาคารจอดรถ เพื่อเพิ่มความสะดวกให้แก่บุคลากรและผู้มาติดต่อและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาความสามารถข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ **โอกาสบุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น** ผู้วิจัยเสนอว่าองค์กรควรสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. ด้านการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ **องค์การของท่านจัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น** ผู้วิจัยเสนอว่าองค์การควรออกระเบียบให้ชัดเจนในเรื่องของการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน ควรพิจารณาเงินค่าตอบแทนตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ของบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมือนกับสายวิชาการที่มีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ

5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ **องค์การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างกัน** ผู้วิจัยเสนอว่าองค์การควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กันภายในองค์กร เช่น กีฬาภายในสานสัมพันธ์ เป็นต้น และองค์การควรส่งเสริม รมรณรงค์ให้บุคลากรใช้ชีวิตอยู่แบบพอดี พอเพียง โดยนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ จะทำให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นอีกทางหนึ่ง

6. ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ **ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค** ผู้วิจัยเสนอว่าองค์การควรพิจารณาให้มีการฝึกอบรมภาวะผู้นำ และนำหลักพื้นฐานของการสร้าง ธรรมภิบาลประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 6 มานำใช้กับทุกหน่วยงานและปลูกจิตสำนึกในการการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร

7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ **ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคมและเพื่อน** ผู้วิจัยเสนอว่าผู้บังคับบัญช ควรกำหนดปริมาณงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีเวลาเพียงพอเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพทั้งในชีวิตการทำงานและด้านอื่นๆ

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ **ท่านพัฒนาคุณภาพงานจนเป็นที่ยอมรับขององค์การภายนอก** ผู้วิจัยเสนอว่าองค์การควรสร้างภาพลักษณ์โดยการจัดทำแผนการสร้างภาพลักษณ์องค์กร และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนขององค์กรอื่นที่อยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความแตกต่างกันอย่างไรควรส่งเสริมและปรับปรุงและพัฒนาด้านอื่น ๆ ต่อไป

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ระบบการบริหารงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำ ระบบอุปถัมภ์ที่นำมามีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ณปภัช ตะสิงห์. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บุญสัน อนารัตน์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2556). **การบริหารงาน**. ค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2557 จาก <http://www.su.ac.th/>
- _____. **กองแผนงาน**. (2556). **สารสนเทศเพื่อการบริหาร**. ค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2557 จาก <http://www.plan.su.ac.th/Research/Databest/information%2855%29.pdf>
- สุชานุช พันธนิยะ. (2553). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู**. *วารสารวิทยบริการ*. พฤษภาคม-สิงหาคม 21 (2), 64.
- อุมาพร มุลมณี. (2555). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- Best, J.W. & Kahn, J.V. (1998). **Research in Education** (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Huse, E.f., and T.G. Comings. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Stringer, R.A. (2002). **leadership and organization climate**. New Jersey: McGraw- Hill.