

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

WORK LIFE QUALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF THE HIGHER EDUCATION COMMISSION

ศิลาพร กันทา^{1*} และชมภูณูช หุ่นนา¹
Silaporn Kantha and Chompoonuch Hunnak

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษา
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 6) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยใช้แบบผสมวิธี การวิจัย
เชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
จำนวน 178 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ
ศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ที่ปรึกษาด้านสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 5 คน
และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง 3) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน
4) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹The Degree of Master of Public Administration College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: silapornkantha@gmail.com

แตกต่างกัน 5) คุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และ 6) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการ จัดฝึกอบรม และจัดกิจกรรมจิตอาสา

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of quality of work life of Personnel in the Office of the Higher Education Commission 2) to study the level of organization commitment of Personnel in the Office of the Higher Education Commission 3) to make a comparison between the officials' quality of work life based on personal factors 4) to make a comparison between the officials' organization commitment based on personal factors 5) to study Determine the relationship between quality of work life and organizational commitment of officials' in the Office of the Higher Education Commission, and 6) provide guidelines for enhancing the quality of working life of officials' in the Office of the Higher Education Commission. This research is mixed methods research, Quantitative research collects data using questionnaires from the personnel of the Office of the Higher Education Commission, totaling 178 people and data analysis by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient. As for qualitative research, studies from documents. In-depth interviews. Key informants are senior advisor for higher education standards, director, bureau of general administration, director, bureau of personal administration and development, director, bureau sector development group, and director, personal management. A total of 5 people and data analysis with inductive analysis.

The results of the study were as follows: 1) personnel have a moderate level of quality of work life. 2) personnel had a moderate level of organizational commitment. 3) personnel have quality of work life classified by gender, age, marital status, government age, salary rate and different position levels. 4) personnel are bound by the organization by gender, age, government age, salary rate and different position levels 5) quality of work life in relation to organizational commitment of personnel and 6) guidelines for enhancing the quality of work life By providing welfare, training and volunteer activities.

Keywords: Work Life Quality, Organizational Commitment, Personnel in the Office of the Higher Education Commission

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจของชาติ เป็นการสร้างและพัฒนาคนเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องผลักดันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยภาพรวมของการศึกษาไทยในปัจจุบันยังเป็นปัญหามาก โดยเฉพาะภาพสะท้อนคุณภาพของเด็กไทย เป็นความจำเป็นเร่งด่วนต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ให้ความสำคัญกับการศึกษามาก ซึ่งกำหนดทิศทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในปัจจุบันและอนาคต โดยมีประเด็นหลัก ๆ ประกอบด้วย พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และยกระดับมาตรฐานการศึกษา ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ พัฒนาครู ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมระบบบรรณาภิบาลในวงการการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

โดยกระทรวงศึกษาธิการมีการแบ่งส่วนราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยให้มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) สำนักงานรัฐมนตรี 2) สำนักงานปลัดกระทรวง 3) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ 6) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546, 2546)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอ นโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาการอุดมศึกษา รวมทั้งดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากรการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชนประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษในระบบอุดมศึกษา และประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุนการพัฒนาประเทศเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชนดำเนินการเกี่ยวกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การจัดการอุดมศึกษาตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมาย รวมทั้ง การรวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

ด้วยภารกิจดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีบุคลากร 319 คน บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารงานหรือในการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ภารกิจจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ บุคลากรต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดจากการที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

การสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรเป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ เนื่องจากการที่บุคลากรลาออก หรือโอนย้ายบ่อย ๆ ทำให้องค์การขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญ

ในระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2556 - 2560 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประสบปัญหาการลาออกและการโอนย้ายข้าราชการ จำนวน 115 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่ได้สั่งสมความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และในการบรรจุข้าราชการใหม่นั้น ต้องมีการสอนงานใหม่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อการดำเนินงานในด้านนโยบายด้านการศึกษา เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ต้องกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และอาจมีผลกระทบกับประเทศในเชิงนโยบาย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
6. เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 319 คน ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วยที่ปรึกษาด้านกิจการอุดมศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคล รวมทั้งสิ้น 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ได้มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและหลักภาษา พร้อมนำไปปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีลักษณะตรงตามเกณฑ์ของประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) ซึ่งผลการตรวจวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 46 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .949 และด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .940 และในภาพรวม จำนวน 64 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .967 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการหาความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมแต่ละด้านด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 กรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถิติที่ใช้ทดสอบค่าที (t-test)
 - 3.2 กรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test) และใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไป
 - 3.3 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงที่สุด รองลงมาการพัฒนาคำสั่งความสามารถของบุคลากร การรักษาสีทิวทัศน์บุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การบูรณาการทางสังคม และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกาย และความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

3. เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	เพศชาย		เพศหญิง		t-test	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเพศ	3.46	.544	3.26	.470	2.378	.018*

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ด้านอายุราชการ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านระดับตำแหน่ง และด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ.

คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านอายุ	ระหว่างกลุ่ม	7.661	6	1.277	6.106	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.755	171	.209		
	รวม	43.416	177			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.043	3	0.14	.580	.982
	ภายในกลุ่ม	43.373	174	.249		
	รวม	43.416	177			
3. ด้านสถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	3.471	2	1.735	7.603	.001*
	ภายในกลุ่ม	39.945	175	0.228		
	รวม	43.416	177			
4. ด้านอายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	10.880	5	2.176	11.504	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.536	172	.189		
	รวม	43.416	177			
5. ด้านอัตราเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.740	5	1.748	8.670	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.676	172	.202		
	รวม	43.416	177			
6. ด้านระดับตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	7.260	5	1.452	6.907	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.156	142	.210		
	รวม	43.416	177			
7. ด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ.	ระหว่างกลุ่ม	2.153	10	.215	.871	.561
	ภายในกลุ่ม	41.263	167	.247		
	รวม	43.416	177			

จากข้อมูลในตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านอายุราชการ ด้านอัตราเงินเดือน และด้านระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	เพศชาย		เพศหญิง		t-test	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเพศ	3.55	0.52	3.35	0.54	2.11	0.036*

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ด้านอายุราชการ ด้านอัตราเงินเดือน ด้านระดับตำแหน่ง และด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ.

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านอายุ	ระหว่างกลุ่ม	4.314	6	.719	2.579	.020*
	ภายในกลุ่ม	47.675	171	.279		
	รวม	51.989	177			
2. ด้านระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.796	3	.265	.902	.441
	ภายในกลุ่ม	51.193	174	.294		
	รวม	51.989	177			
3. ด้านสถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	1.780	2	.890	3.102	.047*
	ภายในกลุ่ม	50.209	175	.287		
	รวม	51.989	177			
4. ด้านอายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	10.602	5	2.120	8.812	.000*
	ภายในกลุ่ม	41.387	172	.241		
	รวม	51.989	177			
5. ด้านอัตราเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.753	5	1.751	6.964	.000*
	ภายในกลุ่ม	43.236	172	.251		
	รวม	51.989	177			
6. ด้านระดับตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	6.132	5	1.226	4.600	.001*
	ภายในกลุ่ม	45.851	172	.267		
	รวม	51.989	177			
7. ด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ.	ระหว่างกลุ่ม	4.692	10	.649	1.657	.095
	ภายในกลุ่ม	47.297	167	.283		
	รวม	51.989	177			

จากข้อมูลในตารางที่ 3 และตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านอายุราชการ ด้านอัตราเงินเดือน และด้านระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จากการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้นำข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน (เรียงจากน้อยไปมาก) ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านการบูรณาการทางสังคม 3) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 6) การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 7) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มาตั้งเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

6. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร จำนวน 5 คน ในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน สรุปแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตได้ดังนี้

6.1 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การทดสอบสมรรถนะร่างกาย การให้เงินสมทบในการจัดซื้อเครื่องแบบข้าราชการ และการให้เงินช่วยเหลือกรณีบุคลากรเสียชีวิต รวมทั้งในการทำงานนอกเวลาราชการบุคลากรจะได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าตอบแทนอีกทาง

6.2 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ควรส่งเสริมการทำงานที่บูรณาการร่วมกันภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมวันปีใหม่ และการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความจันทรมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6.3 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนด timeline ของงาน เพื่อให้ทราบถึงช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างชัดเจน หรือการนำระบบดิจิทัลมาช่วยในการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

6.4 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ การจัดทำ career path รายบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวหน้าในสายงาน และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) เพื่อเป็นการดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับองค์กร และเป็นการเตรียมบุคลากรที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

6.5 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ควรมีนโยบายในด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดกิจกรรม 5 ส. การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day การจัดเก็บเอกสารในรูปแบบของเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และส่งเสริมให้มีระดับต้นไม้ และนโยบายในด้านความปลอดภัย ได้แก่ การใช้ระบบคีย์การ์ดในการเข้า - ออก สำนักงาน การแลกบัตรสำหรับผู้มาติดต่อ และการจัดเวรเจ้าหน้าที่ให้ตรวจดูความเรียบร้อยภายในสำนักงาน

6.6 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสีหน้าส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ควรสร้างค่านิยมให้บุคลากรเป็นคนที่มีลักษณะดี คิดเห็นในทางที่ถูกต้อง และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

6.7 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีนโยบายในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักสูตรภาษาอังกฤษ หลักสูตรการจัดการเอกสารออนไลน์ด้วย Cloud Computing และการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ และการจัดทำเว็บไซต์ และเข้ารับการอบรมตามสายงาน ได้แก่ หลักสูตรกฎหมายมหาชน หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง และหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง นอกจากการให้ความรู้จากบุคคลภายนอกแล้ว ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรให้ความรู้กับบุคคลภายใน โดยการจัดกิจกรรม KM Day เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ โดยเป็นการนำเสนอของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

6.8 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับองค์กรและองค์กรอื่น เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมช่วยผู้ประสบอุทกภัย เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

การสรุปผลตามสมมติฐานในการวิจัยเกิดจากการสรุปผลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่นำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน รายละเอียดมีดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ แม้ว่าค่าครองชีพในปัจจุบันจะสูงขึ้น และการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกับ จันทิพา วิเศษไวยาร (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และยังมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีของ Northcraft & Neale (1991) และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ ภูมิภาคศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกับ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : ภูมิภาคศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านตำแหน่งงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ สร้อยจิตต์ บุญทัน ดอกไธสง และเอก ศรีเชลียง (2556) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เทชิน คอร์ป (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เทชิน คอร์ป (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน และด้านระดับตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษา

และสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ยศวรรธน์ การระเกตุ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่ม จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด ร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ปิยะพงษ์ บุญประคอง เจษฎา ความคุ้นเคย และดวงตา สราญรมย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท โตโยต้าเกตรา จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า เกตรา จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

4. ความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ อนันต์ มณีรัตน์ (2559) ศึกษา เรื่อง ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า บุคลากรใน สลค. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านรายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. มีความผูกพัน ต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ปวีณา ทรงนุวัต (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่า พนักงานธนาคาร กสิกรไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

5. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .801) เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด จึงทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในทำประโยชน์ให้องค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งสามารถ อธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ก็จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่ม โดย

บุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

6. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยผู้บริหารมีนโยบายในการจัดสวัสดิการ การทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตมาตรฐานการครองชีพ ซึ่งปัจจุบันค่าครองชีพมีอัตราสูงขึ้น การจัดสวัสดิการให้บุคลากรจึงเป็นนโยบายหนึ่งที่จะช่วยในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอได้ การจัดฝึกอบรมให้บุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาทักษะ จึงเป็นนโยบายหนึ่งที่จะช่วยในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และจัดกิจกรรมจิตอาสาทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณภาพการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Walton (1973) ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยดำเนินการในลักษณะการจัดสวัสดิการ เช่น สวัสดิการร้านค้า สวัสดิการที่พัก สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป
2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะที่ปลอดภัย โดยดำเนินการในลักษณะการจัดโครงการประกวดห้องทำงานน่าอยู่ และมีการมอบรางวัล เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ
3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยผู้บริหารกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติอย่างน้อย 2 เรื่องต่อปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพมากยิ่งขึ้น
4. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยการมีนโยบายกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยการมีนโยบายกำหนดขอบเขตของงานที่สามารถบูรณาการร่วมกันได้ให้ชัดเจน เพื่อให้แต่ละสำนักมีการบูรณาการงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

6. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดระเบียบและข้อบังคับที่เป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ

7. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการมีนโยบายในการเกลี้ยอัตรากำลังบุคลากรตามภาระงาน เพื่อให้บุคลากรมีภาระงานเหมาะสมกับช่วงเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

8. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยดำเนินการในลักษณะโครงการกิจกรรมสามสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ดีขึ้นทั้งองค์การ

2. ควรมีการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ สร้อยจิตต์ บุญทัน ดอกไธสง และเอก ศรีเชลียง. (2556). การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เทวิน คอร์ป (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 3(2): 57-68.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทปพา วิเศษไวยาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา ทรงนุวัต. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- ปิยะพงษ์ บุญประคอง เจษฎา ความคุ้นเคย และดวงตา สราญรมย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโยต้าเกตรา จำกัด.
วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 3(2): 27-42.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. (2546, 6 กรกฎาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก. หน้า 3.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย**.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยศวรธรณ์ การเกตุ. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด
“ร้อยแก่นสารสินธุ์”**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **รายงานประจำปี 2558 สำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). **รายงานประจำปี 2560 สำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง
ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา)**.
กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี่.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). **ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี**.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). **การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1991). The measurement of organizational
Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Walton, R. E. (1975). *The Quality of Working Life: Criteria for Quality of Working Life*.
New York: Free Press.
-