

ปัจจัยและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
Factors and Human Resources Policy Affecting Quality
of Work Life of Personnel in Private Higher Education
Institutions

มนัญชยา ยอแซฟ¹ และพิศมัย จารุจิตติพันธ์²
Mananchaya Joseph and Pisamai Jarujittipant

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้ เป็นส่วนหนึ่งของผลการวิจัยเรื่อง การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในส่วนของความคิดเห็นเชิงลึก มีจำนวน 271 คน ประกอบด้วยบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประเภทมหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาโดยใช้ค่าสถิติความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า บุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยและกลุ่มวิทยาลัยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากที่สุดในระดับองค์กร ด้านนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล และระดับบุคคลในด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป กลุ่มสถาบันให้ความสำคัญโดยรวมมากที่สุดระดับองค์กรในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับบุคคลในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมบุคลากรทั้งกลุ่มมหาวิทยาลัย กลุ่มสถาบัน และกลุ่มวิทยาลัย ให้ความสำคัญมากที่สุดกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับองค์กรในด้านนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล และให้ความสำคัญระดับบุคคลน้อยที่สุดในด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรปรัชญาดุสิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพฯ

PhD student in Management, North Bangkok University, Bangkok.

²รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรปรัชญาดุสิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรุงเทพฯ

Associate Professor, Program in Management, North Bangkok University, Bangkok.

Corresponding e-mail : mananchaya.jo@northbkk.ac.th

Abstract

The article is a partial result from the research, Retention of Human Resources in Private Higher Education Institutions (HEI)., by the analysis of the relevant opinion. The purpose of this research was to investigate the factors affecting the quality of work life and the human resource policy in HEI. The 271 research samples, who provided the insights opinion, included personnel working in HEI, office of the Higher Education; universities, colleges and institutes. Data were collected by questionnaire and analyzed by descriptive statistics, frequency, percentage and mean. The research results in the aspect of factors and policies on human resources affecting quality of life of personnel working in private higher education institutions. Personnel working in university and college groups, highly focused on factors affecting on overall quality of life in the aspect of human resource policy for the institutional level, and in the aspect of common task satisfaction for the individual level. Personnel working in institutional group highly focused on the organization's perception and supporting for overall level and on the task satisfaction for individual level. In overview, all of them highly focused on the factor affecting the quality of work life in the aspect of human resources policy for institutional level least focused on corporate commitment for individual level.

Keywords: Quality of work life, Human resources policy

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้ แต่ละประเทศจึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงเป็นการสมควรที่จะต้องอ้างรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรให้นานเท่านาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2534) จะเห็นได้ว่าสภาวะการณ์ในโลกปัจจุบันมีการแข่งขันกันตลอดเวลาซึ่งทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการตื่นตัวและเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีระบบการจัดการด้านทรัพยากรที่ดี ซึ่งองค์กรต้องเผชิญปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร นอกจากนี้การที่บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความสุขและความพึงพอใจในงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ลดการขาดงานและการลาออกของบุคลากรได้ (Schuler et al. 1989) และในขณะเดียวกันหากองค์กรไม่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่ต้องการขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดอันตรายทั้งต่อตัวบุคลากรและต่อองค์กร เช่น ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรลดลง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และมีการลาออก (Blauner. 1964) การที่องค์กรทำกิจกรรมหรือมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Schuler et al. 1989) จะส่งผลต่อการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งการจัดการศึกษาระดับ

อุดมศึกษานับได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศเพราะเป็นแหล่งกำเนิดความก้าวหน้าทางวิทยาการ และผลิตผู้นำ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีบทบาทในการขึ้นนำสังคมและมีภารกิจหลัก คือ การผลิตบัณฑิตผู้ที่มีความรู้ในวิชาการชั้นสูงที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์และนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในการมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้สร้างผลิตผลอุดมศึกษา โดยการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญของการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554) ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรในการขับเคลื่อนให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพออกสู่สังคมได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาอันจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานการผลิตทรัพยากรบุคคลนั้น ได้แก่ การที่บุคลากรมีอัตราการทำงาน-ออกอยู่ตลอดเวลา ทำให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเกิดความยุ่งยาก การทดแทนอัตรากำลังคนไม่ทันต่อเหตุการณ์ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรให้ยาวนานมากที่สุด อันจะส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา โดยบทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอผลการวิจัยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษานโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นความคิดเห็น ซึ่งรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อสรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประเภทมหาวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบัน กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 400 คน โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างแยกตามสัดส่วนของประเภทสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้หลักการแบ่งกลุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ซึ่งกำหนดการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling: SRS) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยคำถาม 7 ส่วน เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในลักษณะพรรณนา จำนวน 5 ข้อคำถาม แบบสอบถามมีคุณภาพทั้ง

ในด้านความเที่ยงตรง (Validity) โดยผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์ (Index of item objective congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 0.89 และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบัท (Cronbach's alpha coefficient: α) มีค่าเท่ากับ 0.986 ผลการวิจัยที่นำเสนอในบทความนี้เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในส่วนที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด จากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความคิดเห็นเชิงลึก จำนวน 271 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นจากบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 271 คน ประกอบด้วย กลุ่มมหาวิทยาลัย จำนวน 173 คน กลุ่มวิทยาลัย จำนวน 64 คน และกลุ่มสถาบัน จำนวน 34 คน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอข้อมูลด้วยค่าสถิติความถี่และร้อยละ สรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยรวมและจำแนกรายด้าน ดังปรากฏในตาราง 1- ตาราง 4

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยรวม
จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่บุคลากรในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.13 รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คิดเป็นร้อยละ 22.51 ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไปและด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานให้ความสำคัญในระดับที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.96 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 8.86 และความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 2.58 ตามลำดับ ระดับองค์กรและระดับบุคคลพบว่า ให้ความสำคัญโดยรวมระดับองค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.63 ในด้านนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับบุคคล คิดเป็นร้อยละ 31.37 ในด้านความพึงพอใจในงานทั่วไปและด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานให้ความสำคัญเท่ากันมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 1: ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยรวมและจำแนกรายด้านเรียงอันดับจากค่าร้อยละมากไปหาน้อย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความถี่ (N = 271)	ร้อยละ
โดยรวม		
นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์	125	46.13
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	61	22.51
ความพึงพอใจในงานทั่วไป	27	9.96
ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน	27	9.96
ความพึงพอใจในการทำงาน	24	8.86
ความผูกพันต่อองค์กร	7	2.58
รวม	271	100.00
ระดับองค์กร		
นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์	125	46.13
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	61	22.51
รวม	186	68.63
ระดับบุคคล		
ความพึงพอใจในงานทั่วไป	27	9.96
ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน	27	9.96
ความพึงพอใจในการทำงาน	24	8.86
ความผูกพันต่อองค์กร	7	2.58
รวม	85	31.37

2. ปัจจัยระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยมากที่สุด โดยมีจำนวน 173 คน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัย จำนวน 64 คน และกลุ่มสถาบันจำนวน 34 คน ตามลำดับ โดยรวมให้ความสำคัญด้านนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.13 รองลงมา ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คิดเป็นร้อยละ 22.51 ปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนจำแนกรายด้านพบว่า กลุ่มที่ให้ความสำคัญในด้านนโยบายทรัพยากรบุคคลมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 32.10 กลุ่มวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 11.81 และกลุ่มสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 2.21 ตามลำดับ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า กลุ่มที่ให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 14.02 กลุ่มสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 2.95 และกลุ่มวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 5.54 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายกลุ่มโดยรวมในระดับองค์กร พบว่า กลุ่มวิทยาลัยให้ความสำคัญในด้านนโยบายทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.00 และกลุ่มสถาบันให้ความสำคัญในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.43

ตารางที่ 2: ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกรายด้านแต่ละกลุ่มสถานศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	มหาวิทยาลัย (n=173)	วิทยาลัย (n=64)	สถาบัน (n=34)	รวม (n=271)
นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล	87	32	6	125
% of col (ร้อยละของ n รวมระดับองค์กรแยกรายกลุ่ม)	69.60	80.00	28.57	-
% of col (ร้อยละของ n รวมระดับองค์กรและระดับบุคคล แยกรายกลุ่ม)	50.29	50.00	17.65	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มในแต่ละด้าน)	69.60	25.60	4.80	-
% of row (ร้อยละของ n รวมระดับองค์กรทุกด้านรวมทุกกลุ่ม)	46.77	17.20	3.23	67.20
% of total (n = 271)	32.10	11.81	2.21	46.13
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	38	8	15	61
% of col (ร้อยละของ n รวมระดับองค์กรแยกรายกลุ่ม)	30.40	20.00	71.43	-
% of col (ร้อยละของ n รวมระดับองค์กรและระดับบุคคล แยกรายกลุ่ม)	21.97	12.50	44.12	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มในแต่ละด้าน)	62.30	13.11	24.59	-
% of row (ร้อยละของ n รวมระดับองค์กรทุกด้านรวมทุกกลุ่ม)	20.43	4.30	8.06	32.80
% of total (n = 271)	14.02	2.95	5.54	22.51
รวม “ระดับองค์กร”	125	40	21	186
% of col (ร้อยละของ n รวมระดับองค์กรและระดับบุคคล แยกรายกลุ่ม)	72.25	62.50	61.76	-
% of row (ร้อยละของ n รวมระดับองค์กรทุกด้านรวมทุกกลุ่ม)	67.20	21.51	11.29	-
% of total (n = 271)	46.13	14.76	7.75	68.63

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 271 คน ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกรายด้านแต่ละกลุ่มสถานศึกษามีจำนวน 85 คน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยมากที่สุด โดยมีจำนวน 48 คน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัย จำนวน 24 คน และกลุ่มสถาบัน จำนวน 13 คน ตามลำดับ โดยรวมให้ความสำคัญด้านความพึงพอใจในงานทั่วไปและด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน คิดเป็นร้อยละ 9.96 รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 8.86 และความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 2.58 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าลำดับของกลุ่มสถานศึกษามีลักษณะการให้ความสำคัญในทิศทางเดียวกัน โดยกลุ่มมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัย และกลุ่มสถาบัน ตามลำดับ กลุ่มมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญโดยรวมระดับบุคคลมากที่สุดในด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 6.27 รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน คิดเป็นร้อยละ 5.54 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ กลุ่มวิทยาลัยให้ความสำคัญโดยรวมด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.32 รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไปและด้านความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่เท่ากัน

คิดเป็นร้อยละ 2.21 และความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ กลุ่มสถาบันให้ความสำคัญโดยรวมระดับบุคคลในด้านความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.85 รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 1.48 ด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน คิดเป็นร้อยละ 1.11 และความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 0.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 3: ค่าความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกรายด้านแต่ละกลุ่มสถานศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	มหาวิทยาลัย (n=173)	วิทยาลัย (n=64)	สถาบัน (n=34)	รวม (n=271)
ความพึงพอใจในงานทั่วไป	17	6	4	27
% of col (ร้อยละของ n รวมระดับบุคคลแยกรายกลุ่ม)	35.42	25.00	30.77	-
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกระดับแยกรายกลุ่ม)	9.83	9.38	11.76	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มในแต่ละด้าน)	62.96	22.22	14.81	-
% of row (ร้อยละของ n รวมระดับบุคคลทุกด้านรวมทุกกลุ่ม)	20.00	7.06	4.71	31.76
% of total (n = 271)	6.27	2.21	1.48	9.96
ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน	15	9	3	27
% of col (ร้อยละของ n รวมระดับบุคคลแยกรายกลุ่ม)	31.25	37.50	23.08	-
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกระดับแยกรายกลุ่ม)	8.67	14.06	8.82	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มในแต่ละด้าน)	55.56	33.33	11.11	-
% of row (ร้อยละของ n รวมระดับบุคคลทุกด้านรวมทุกกลุ่ม)	17.65	10.59	3.53	31.76
% of total (n = 271)	5.54	3.32	1.11	9.96
ความพึงพอใจในการทำงาน	13	6	5	24
% of col (ร้อยละของ n รวมระดับบุคคลแยกรายกลุ่ม)	27.08	25.00	38.46	-
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกระดับแยกรายกลุ่ม)	7.51	9.38	14.71	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มในแต่ละด้าน)	54.17	25.00	20.83	-
% of row (ร้อยละของ n รวมระดับบุคคลทุกด้านรวมทุกกลุ่ม)	15.29	7.06	5.88	28.24
% of total (n = 271)	4.80	2.21	1.85	8.86
ความผูกพันต่อองค์กร	3	3	1	7
% of col (ร้อยละของ n รวมระดับบุคคลแยกรายกลุ่ม)	6.25	12.50	7.69	-
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกระดับแยกรายกลุ่ม)	1.73	4.69	2.94	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มในแต่ละด้าน)	42.86	42.86	14.29	-
% of row (ร้อยละของ n รวมระดับบุคคลทุกด้านรวมทุกกลุ่ม)	3.53	3.53	1.18	8.24
% of total (n = 271)	1.11	1.11	0.37	2.58
รวม “ระดับบุคคล”	48	24	13	85
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกแยกรายกลุ่ม)	27.75	37.50	38.24	-
% of row (ร้อยละของ n รวมระดับบุคคลทุกด้านรวมทุกกลุ่ม)	56.47	28.24	15.29	-
% of total (n = 271)	17.71	8.86	4.80	31.37

3. นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 271 คน ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีจำนวน 125 คน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยมากที่สุด โดยมีจำนวน 87 คน รองลงมา ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัย จำนวน 32 คน และกลุ่มสถาบัน จำนวน 6 คน ตามลำดับ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.80 ซึ่งมีข้อเสนอแนะ/แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายประเด็น อาทิเช่น ควรมีการจัดวางระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาควรมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบ ฯลฯ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น คิดเป็นร้อยละ 26.40 ได้ให้ข้อเสนอแนะ/แนวทางที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ การแลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กรทุกระดับ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) ฯลฯ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 16.00 พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วย การที่องค์กรควรมีแนวทางหรือนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ โดยให้เป็นไปตามตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรในทุกระดับ ตลอดจนให้ความสำคัญสอดคล้องกับการดำเนินกิจการขององค์กรและสถานะเศรษฐกิจ โดยดำเนินการควบคู่กับการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับธุรกิจทั้งในประเภทเดียวกันและต่างประเภท ด้านการสรรหาและคัดเลือกคิดเป็นร้อยละ 6.40 ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรควรมีระบบการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ การคัดเลือกบุคลากรควรดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน และด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 6.40 อาทิเช่น องค์กรควรมีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตราค่าจ้างเพื่อสนับสนุนองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 4: ค่าความถี่และค่าร้อยละของนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกรายด้าน

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล	มหาวิทยาลัย (n=87)	วิทยาลัย (n=32)	สถาบัน (n=6)	รวม (n=125)
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	40	14	2	56
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกด้านแยกรายกลุ่ม)	45.98	43.75	33.33	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มจำแนกรายด้าน)	71.43	25.00	3.57	-
% of total (ร้อยละของ n รวมทุกด้านและทุกกลุ่ม)	32.00	11.20	1.60	44.80
ด้านการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร	25	7	1	33
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกด้านแยกรายกลุ่ม)	28.74	21.88	16.67	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มจำแนกรายด้าน)	75.76	21.21	3.03	-
% of total (ร้อยละของ n รวมทุกด้านและทุกกลุ่ม)	20.00	5.60	0.80	26.40
ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	16	3	1	20
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกด้านแยกรายกลุ่ม)	18.39	9.38	16.67	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มจำแนกรายด้าน)	80.00	15.00	5.00	-
% of total (ร้อยละของ n รวมทุกด้านและทุกกลุ่ม)	12.80	2.40	0.80	16.00
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	3	3	2	8
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกด้านแยกรายกลุ่ม)	3.45	9.38	33.33	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มจำแนกรายด้าน)	37.50	37.50	25.00	-
% of total (ร้อยละของ n รวมทุกด้านและทุกกลุ่ม)	2.40	2.40	1.60	6.40
ด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	3	5	0	8
% of col (ร้อยละของ n รวมทุกด้านแยกรายกลุ่ม)	3.45	15.63	0.00	-
% of row (ร้อยละของ n รวมทุกกลุ่มจำแนกรายด้าน)	37.50	62.50	0.00	-
% of total (ร้อยละของ n รวมทุกด้านและทุกกลุ่ม)	2.40	4.00	0.00	6.40
รวม	87	32	6	125
% of total (n=125)	69.60	25.60	4.80	100.00

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยรวม

จากผลการวิจัยพบว่า สถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญโดยรวมด้านนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไปและด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานให้ความสำคัญในระดับที่เท่ากัน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ และให้ความสำคัญโดยรวมระดับองค์กรมากที่สุดในด้านนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของศรีณีย์ พิมพ์ทอง (2555) เรื่องปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

โดยพบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันกันหลายรูปแบบ โดยแต่ละแห่งต่างมีการดึงดูด สรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะสูงตามสายงานอาชีพ รวมทั้งการคัดเลือกผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และพร้อมรับหน้าที่ต่าง ๆ ที่องค์กรจะมอบหมายให้ ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลจึงเป็นจุดเริ่มต้นและรากฐานที่ต้องแข็งแรงเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ได้ และเมื่อองค์กรได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพหรือตรงตามคุณสมบัติที่องค์กรกำหนดมาร่วมงานแล้ว องค์กรจำเป็นต้องมีวิธีการ หรือกลยุทธ์ที่สามารถธำรงรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะส่งผลต่อการคงอยู่ขององค์กรได้อย่างยาวนาน ดังนั้น การกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญเป็นลำดับแรกที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสามารถสร้างสรรค์ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถในระยะยาว

2. ปัจจัยระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับองค์กรด้านนโยบายทรัพยากรบุคคลมากที่สุด และให้ความสำคัญระดับบุคคลในด้านความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดเหมือนกันทุกกลุ่มสถานศึกษา ปัจจัยรายด้านที่กลุ่มสถานศึกษาให้ความสำคัญในลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป ด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนมีพื้นฐานและความต้องการแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มหลายกลุ่มภายในองค์กร และต่างมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน (วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. 2552) เช่น บางกลุ่มให้ความสนใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน บางกลุ่มเห็นว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญ บางกลุ่มสนใจในเนื้อหาของงานและการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น ซึ่งพินลพรธม พงษ์สวัสดิ์ (2537) มีความเห็นว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ถ้าบุคลากรมีความสุขทั้งทางกายและใจคุณภาพชีวิตการทำงานของเขา ก็จะมีดี ซึ่งสอดคล้องกับ Cascio (1992) ที่เห็นด้วยว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ของบุคลากรว่าเขามีความปลอดภัย มีความพึงพอใจและสามารถเติบโตและพัฒนาในฐานะความเป็นมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพราะจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และการอุทิศตนในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ลดอัตราการโอดยาย และการลาออก นอกจากนี้พบว่ากลุ่มสถานศึกษาทุกกลุ่มให้ความสำคัญระดับบุคคลน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเนื่องมาจากการสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องยากที่จะสร้างให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีทัศนคติที่มีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะเวลายาวนาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะของทัศนคติหรือความรู้สึก ซึ่งไม่สามารถจับต้องได้ แต่ส่งผลทางด้านจิตใจโดยตรง จึงให้ความสำคัญในด้านความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3. นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ที่ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัย ที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล รองลงมา ได้แก่ กลุ่มวิทยาลัย และกลุ่มสถาบัน ตามลำดับ โดยภาพรวม พบว่า ทุกกลุ่มสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจหลักของทุกองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติพร้อมเข้ามาร่วมงาน และเพื่อการใช้ประโยชน์จากบุคลากรในการดำเนินกิจการให้ประสบความสำเร็จโดยสอดคล้องกับ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร การที่องค์กรทำกิจกรรมหรือมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Schuler et al. 1989 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร. 2541) จะส่งผลต่อการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานลดลง ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน การให้ความสำคัญ รายด้าน รองลงมาจากด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละกลุ่มสถานศึกษามีความแตกต่างกัน โดยสรุปได้ว่า กลุ่มมหาวิทยาลัย กลุ่มวิทยาลัย และกลุ่มสถาบัน ให้ความสำคัญในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมากที่สุดเป็นลำดับแรก และให้ความสำคัญปัจจัยด้านอื่นในลำดับที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารจัดการในองค์กรที่มีขนาดพื้นที่ จำนวนบุคลากร หลักสูตร โครงสร้าง การบริหารงาน ฯลฯ ของแต่ละกลุ่มสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จึงทำให้ลำดับความสำคัญเกี่ยวกับ นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลมีความแตกต่างกัน ในด้านการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านสวัสดิการ และผลตอบแทน ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับองค์กร ในประเด็นเกี่ยวกับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนมากที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญปัจจัย ในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อาทิเช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร ฯลฯ ระดับบุคคลผู้บริหารในกลุ่มมหาวิทยาลัยควรเน้นให้ความสำคัญ ในด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป อาทิเช่น เงินไขในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิทยาลัยควรเน้น ให้ความสำคัญในด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิเช่น นโยบายขององค์กร หัวหน้า งาน ความก้าวหน้าและรายได้ กลุ่มสถาบันควรเน้นให้ความสำคัญในด้านความพึงพอใจในการทำงาน อาทิเช่น การใช้ความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสทำงานเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระใน การทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ มโนธรรม และความมั่นคง

2. ควรส่งเสริมในเรื่องนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล และนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษา ต่อเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน้อยที่สุด จึงมีความน่าสนใจในการศึกษาถึงสาเหตุในรายละเอียดเชิงลึกเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2534). **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ: สหภาพบล็อกและการพิมพ์.
- นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. (2537). ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ. **วารสารข้าราชการ**. 37(2): 30.
- วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). **ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- Blauner, R. (1964). **Alienation and freedom: The factory worker and his industry**. Chicago: The University of Chicago Press.
- Cascio, W.F.(1992). **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. New York: McGraw-Hill.
- Schuler, R. S., N. J. Beutell and Stuart A. Youngblood. (1989). **Effective Personal Management**. 3rd ed. Minnesota: Minnesota Nest Publishing.