

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สมชาย พ่วงสำโรง* และ พนิดา นิลอรุณ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ข้อมูลบทความ	บทคัดย่อ
ประวัติบทความ รับเข้า: 22 พ.ย. 2568 ปรับปรุง: 16 ม.ค. 2569 ตอบรับ: 16 ม.ค. 2569 เผยแพร่: 30 เม.ย. 2569	การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และ 2) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรจำนวน 278 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.42 และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าด้านกายภาพได้รับการประเมินสูงสุด ($\bar{x}=4.51$) และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่ำสุด ($\bar{x}=4.26$) สำหรับคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้รับคะแนนสูงสุด ($\bar{x}=4.37$) ส่วนด้านค่าตอบแทนเหมาะสมได้รับคะแนนต่ำสุด ($\bar{x}=4.07$) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 80.7 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($\beta=.311$) เพื่อนร่วมงาน ($\beta=.237$) ผู้บังคับบัญชา ($\beta=.219$) และด้านกายภาพ ($\beta=.190$) ส่วนด้านลักษณะงานไม่พบผลอย่างมีนัยสำคัญ
คำสำคัญ สภาพแวดล้อมในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, บุคลากรมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	
*ผู้รับผิดชอบบทความ สมชาย พ่วงสำโรง อีเมล: s66567810002@ssru.ac.th	

อ้างอิงบทความนี้ (APA 7th Edition):

สมชาย พ่วงสำโรง และพนิดา นิลอรุณ. (2569). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 41(1), 17-31.



Work environment affecting quality of life of personnel at Suan Sunandha Rajabhat University

Somchai Puangsumrong* and Panida Ninaron

College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

Article Info.

Article history

Received: 22 Nov. 2025

Revised: 16 Jan. 2026

Accepted: 16 Jan. 2026

Published: 30 Apr. 2026

Keywords

Working environment,
quality of work life,
university personnel, Suan
Sunandha Rajabhat
University

*Corresponding author

Somchai Puangsumrong

Email:

s66567810002@ssru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of work environment and quality of work life of personnel at Suan Sunandha Rajabhat University, and 2) the work environment factors affecting the quality of work life of the personnel. The sample group consisted of 278 personnel selected by stratified random sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the work environment and quality of work life overall were at a high level, with means of 4.42 and 4.24 respectively. The Physical Aspect, a component of the work environment, received the highest evaluation ($\bar{x}=4.51$), while Welfare and Benefits received the lowest ($\bar{x}=4.26$). For the quality of work life, Participation and Relationships with Others received the highest evaluation ($\bar{x}=4.37$), while Adequate and Fair Compensation received the lowest ($\bar{x}=4.07$), and 2) all five aspects of the work environment could explain 80.7 percent of the variance in the quality of work life with statistical significance. The four factors which significantly predicted the quality of work life were Welfare and Benefits ($\beta=.311$), Colleagues ($\beta=.237$), Supervisor ($\beta=.219$), and Physical Aspects ($\beta=.190$), whereas the Nature of the Work Performed was not a statistically significant factor.

Cite this article (APA 7th Edition):

Puangsumrong, S., & Ninaron, P. (2026). Work environment affecting quality of life of personnel at Suan Sunandha Rajabhat University. *Journal of Kasetsart Educational Review*, 41(1), 17–31.

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตและสร้างองค์ความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สร้างนวัตกรรม และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความสามารถทางวิชาการที่จะนำพาประเทศไปสู่การแข่งขันในเวทีโลก ทั้งนี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีไม่ได้หมายถึงเพียงการมีสถานที่ทำงานที่สวยงามและมีอุปกรณ์ทันสมัยเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงบรรยากาศการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการพัฒนาทักษะความสามารถ (World Health Organization [WHO], 2022) และมีการวิจัยของ Bakker & Demerouti (2023) ซึ่งให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตทั้งในด้านอาชีพและส่วนบุคคล นอกจากนี้ ปิยะมาภรณ์ ภูหนองโอง (2562) ยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะมีผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันกับองค์กร และความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานและได้รับการยกย่องให้เป็นอันดับ 1 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ดำเนินการวิจัยที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงการให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2568) การที่จะบรรลุภารกิจเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น การขาดการสนับสนุนจากองค์กร สภาพที่ทำงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง อาจส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ลดลง เกิดความเครียด เบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งในระยะยาวอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต การลาออกจากราชการ และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยตรง (World Health Organization [WHO], 2022) เพื่อให้เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบสำคัญทั้งสองนี้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงนิยามของตัวแปรหลักในการศึกษารังนี้ ดังนี้ 1) ตัวแปรอิสระ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง ปัจจัยภายนอกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ อุปกรณ์ และความปลอดภัย ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 2) ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกภายในและการประเมินส่วนบุคคลของบุคลากรต่อประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจ ความสุข และความสมดุลในชีวิต โดยครอบคลุมมิติต่างๆ เช่น ความพอใจต่อค่าตอบแทน การรับรู้ถึงความปลอดภัย โอกาสในการเติบโต การมีส่วนร่วมในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งสองตัวแปรจึงมีเนื้อหาที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนและไม่ทับซ้อนกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามประเภทการจ้างงาน มีการสะท้อนเกี่ยวกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นโดยไม่

สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ รวมถึงความกังวลเรื่องโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายงาน ขณะเดียวกันมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ความแตกต่างของการรับรู้เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละด้านอาจส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตของบุคลากรในระดับที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อระบุปัจจัย ที่มีอิทธิพลอย่างแท้จริง และนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมุ่งศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้าน ผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้สามารถ ระบุปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างชัดเจน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ลดปัญหาความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและ ความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

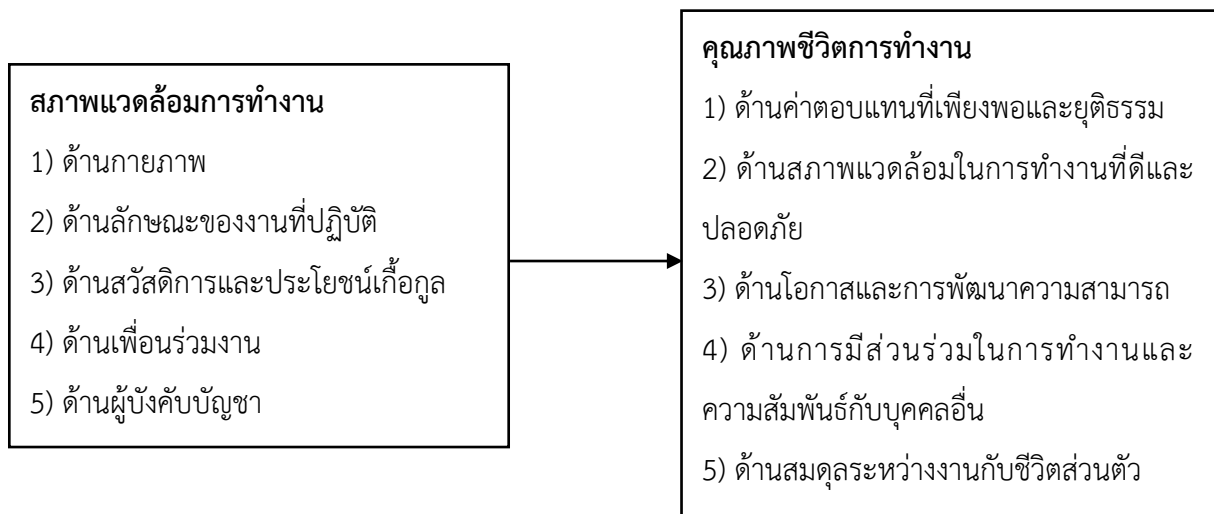
1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ขอบเขตการวิจัย

1. พื้นที่ศึกษาวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เลขที่ 1 ถนนอุทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 จำนวน 1,031 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2568)
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหาไว้โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านผู้บังคับบัญชา และ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดการศึกษาโดยประยุกต์แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Luthans & Kreitner (1985) ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน และ 5) ด้านผู้บังคับบัญชา และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความเสมอภาคกับบุคคลอื่น และ 5) ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวนทั้งสิ้น 1,031 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) จำนวน 572 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณรายได้) จำนวน 433 คน และพนักงานราชการ จำนวน 26 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2568) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทสายงาน ประเภทของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เช่นเดียวกับส่วนที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามจำนวนที่กำหนดตามอัตราส่วนของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อเสนอไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย จากนั้นได้ส่งหนังสืออนุญาตพร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละหน่วยงาน และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และจัดทำรายงานการวิจัยให้มีความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยอธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ใช้ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ

ตรวจสอบความเหมาะสมตัวแบบของแบบสอบถาม โดยใช้ ค่า VIF (Variance Inflation Factor) ที่มีค่าไม่เกิน 5 และค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 และค่า Eigen Value มีค่าไม่เกิน 0.8 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity)

3. วิเคราะห์ตัวแบบของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ทีละตัว

ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 278 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.7 มีอายุอยู่ในช่วง 35–44 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.5 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.8 ประเภทสายงานส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 76.6 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (จบประมาณแผ่นดิน) คิดเป็นร้อยละ 57.9 และส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 16.5

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกายภาพมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.63) ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.58) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.68) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.89) และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.96) อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
ด้านกายภาพ	4.51	0.63	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.48	0.58	มาก
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	4.26	0.96	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.89	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.44	0.68	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	4.42	0.65	มาก

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.85) รองลงมาคือด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.83) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.91) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.92) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 1.04) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.07	1.04	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย	4.24	0.91	มาก
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	4.36	0.83	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.37	0.85	มาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.17	0.92	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	4.24	0.77	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านเพื่อนร่วมงานที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้านและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปัจจัย	Y	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅
Y	1.000					
x ₁	0.749**	1.000				
x ₂	0.723**	0.750**	1.000			
x ₃	0.796**	0.678**	0.611**	1.000		
x ₄	0.795**	0.716**	0.675**	0.718**	1.000	
x ₅	0.791**	0.579**	0.735**	0.795**	0.694**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่

Y = คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

x₁ = สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ

x₂ = สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

x₃ = สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

x₄ = สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

x₅ = สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ประกอบด้วยด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Model	df	SS	MS	F	p-value
Regression	5	134.116	26.823	233.211	.000**
Residual	272	31.285	0.115		
Total	277	165.400			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์รูปแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	B	S.E.	T	β	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	-0.293	0.179	-1.634	-	.103	-	-
ด้านกายภาพ (x ₁)	0.234	0.060	3.912	0.190	.000**	0.295	3.389
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (x ₃)	0.249	0.041	6.042	0.311	.000**	0.263	3.799
ด้านเพื่อนร่วมงาน (x ₄)	0.205	0.038	5.334	0.237	.000**	0.353	2.830
ด้านผู้บังคับบัญชา (x ₅)	0.248	0.062	4.019	0.219	.000**	0.235	4.251

R = .900 R² = .811 Adj. R² = .807 SE = 0.339

หมายเหตุ: ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00 ; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .20

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ (x₁) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (x₃) ด้านเพื่อนร่วมงาน (x₄) และด้านผู้บังคับบัญชา (x₅) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (Y) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สามารถอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย โดยด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (x₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุด (0.249) แสดงว่าเมื่อคะแนนด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.249 หน่วย โดยควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่นให้คงที่ ด้านผู้บังคับบัญชา (x₅) มีอิทธิพลรองลงมา โดยเมื่อคะแนนด้านผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.248 หน่วย ด้านกายภาพ (x₁) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับใกล้เคียงกัน โดยเพิ่มขึ้น 0.234 หน่วย และด้านเพื่อนร่วมงาน (x₄) แม้มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่ำที่สุดในสมการ (0.205) แต่ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำหรับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x₂) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.160 > 0.05) แสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาพร้อมกับตัวแปรอื่นๆ โดยสามารถอธิบายคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้ร้อยละ 80.7 สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -0.293 + 0.234x_1 + 0.249x_3 + 0.205x_4 + 0.248x_5$$
 สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'Y = 0.190x_1 + 0.311x_3 + 0.237x_4 + 0.219x_5$$

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย จากการวิจัยเรื่อง "สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา" ผู้วิจัยนำผลการศึกษามาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.42 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.24

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าด้านกายภาพได้รับการประเมินมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McCoy & Evans (2002) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลโดยตรงต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในพื้นที่วังสวนสุนันทาซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่สวยงามร่มรื่น มีระบบสาธารณูปโภคที่ดี และมีพื้นที่ทำงานเพียงพอ รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.48$) สอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman & Oldham (1976) ที่ได้อธิบายไว้ว่างานที่มีความหลากหลายมีความสำคัญ มีอิสระในการทำงาน และได้รับข้อมูลป้อนกลับจะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูง ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.44$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Katz & Kahn (1978) ที่ได้อธิบายไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรและวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน องค์กรควรมีระบบการสนับสนุนที่ดีและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการสื่อสารที่ชัดเจน ให้การสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.39$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Schneider (1990) ที่ได้อธิบายไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ใช่แค่ปัจจัยทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมสันทนาการและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=4.25$) ได้รับการประเมินน้อยที่สุด แสดงว่ามีความแตกต่างของความคิดเห็นค่อนข้างมาก เพราะบุคลากรมีประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน ดังที่ปรากฏในข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณรายได้) และพนักงานราชการ ซึ่งแต่ละประเภทมีอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้รับการประเมินมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Walton (1973) ที่กำหนดการบูรณาการทางสังคมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของการทำงานในมหาวิทยาลัยเน้นการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร รองลงมาคือ ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X}=4.36$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cumming (1985) ที่กำหนดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยเพราะมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย ($\bar{X}=4.24$) ซึ่งสะท้อนถึงความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามที่กล่าวไปแล้ว รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=4.17$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้รับการประเมินน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.07$) โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง ($S.D.=1.04$) แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างของความคิดเห็นค่อนข้างมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะบุคลากรมีประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความรู้สึกเกี่ยวกับค่าตอบแทนแตกต่างกันไป นอกจากนี้ ค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันอาจส่งผลให้บุคลากรบางส่วนรู้สึกว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 80.7 (Adjusted $R^2=.807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมี 4 ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีอิทธิพลสูงสุด ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ($\beta=0.311$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte & Takezawa (1984) และงานวิจัยของสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และ ศรีญา ไล่สวัสดิ์สุทธรัตนกุล (2565) ที่พบว่าสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสวัสดิการมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่และความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรและครอบครัว โดยเฉพาะในยุคที่ค่าครองชีพสูงสวัสดิการที่ดีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิต

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเป็นอันดับสอง ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ($\beta=0.237$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schneider (1990) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ใช่แค่ปัจจัยทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมต่างๆ ก็มีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานได้ดี และงานวิจัยของ อัจฉรา ชันแสง (2566) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในมหาวิทยาลัยต้องอาศัยการประสานงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างใกล้ชิด การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลเป็นอันดับสาม ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ($\beta=0.219$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz & Kahn (1978) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรและวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน และงานวิจัยของอัจฉรา ชันแสง (2566)

ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับบุคลากร การบริหารงานที่ดี การให้การสนับสนุน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ มีอิทธิพลเป็นอันดับสุดท้าย ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ($\beta=0.190$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McCoy & Evans (2002) ที่กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลโดยตรงต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ส่งผลโดยตรงต่อความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการทำงาน

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.160$) เมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Polat & Özdemir (2020) ที่ศึกษาครูในตุรกี พบว่าลักษณะงานของวิชาชีพครูไม่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ($R^2=.02$; $p>.05$) แสดงว่าเมื่อมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ดีแล้ว ลักษณะของงานที่ปฏิบัติจะไม่ได้ส่งผลเพิ่มเติมอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความหลากหลายและแต่ละคนได้รับมอบหมายงานตามความเหมาะสมอยู่แล้ว จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่โดดเด่นในการสร้างความแตกต่างของคุณภาพชีวิตเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านกายภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัย ทั้ง 4 ด้านนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่ต้องการเป็น "ผู้นำการสร้างมืออาชีพ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน" ซึ่งต้องเริ่มจากการดูแลและพัฒนาบุคลากรภายใน องค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกายภาพ และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยเฉพาะด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงระบบสวัสดิการให้เป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคลากรแต่ละประเภท ปรับอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ พัฒนาระบบประกันสุขภาพและทุนการศึกษาบุตร ปรับปรุงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสำรวจความต้องการสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ
2. ด้านผู้บังคับบัญชา มหาวิทยาลัยควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารทุกระดับ โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านกายภาพ มหาวิทยาลัยควรบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในสภาพดี จัดสรรพื้นที่ทำงานให้เพียงพอ ปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัย เพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่พักผ่อน และดูแลความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านเพื่อนร่วมงาน มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยต่างๆ หรือระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เห็นภาพที่กว้างขึ้น

2. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หรือภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ปิยมาภรณ์ ภูหนองโอง. (2562). ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 6(2), 55-69.
<https://doi.org/10.14456/jmu.2019.14>

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2568). *มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. <https://ssru.ac.th/index.php>

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และ ศรีญา ไล่สวัสดิ์สุทธรัตนกุล. (2565). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 15(1), 1-17.

อัจฉรา ชันแสง. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน*, 1(3), 10-21.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory and work engagement in the post-pandemic era. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 345-362.

Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. International Labour Organization.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.

- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational development and change* (3rd ed.). West.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). John Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Luthans, F., & Kreitner, R. (1985). *Organizational behavior modification and beyond: An operant and social learning approach*. Scott, Foresman.
- McCoy, J. M., & Evans, G. W. (2002). The potential role of the physical environment in fostering creativity. *Creativity Research Journal*, 14(3), 409–426.
- Polat, Ş., & Özdemir, M. (2020). An examination of relationship between job characteristics and work-life balance according to the teachers' opinions. *Education and Science*, 46(205), 207–219. <https://doi.org/10.15390/EB.2020.7944>
- Schneider, B. (1990). The climate for service: An application of the climate construct. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 383–412). Jossey-Bass.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>