

ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่ (ศูนย์ราชการ
แจ้งวัฒนะ)

Work Satisfaction Affecting the Quality of Life of Government Officers in the
Laksi District (Government Complex, Chaengwattana)

จันทิมา เมืองอุดม¹

นักศึกษา ปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน โอกาสก้าวหน้าใน
หน้าที่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ของข้าราชการใน
เขตหลักสี่ (ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิโดยการออกแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมจากกลุ่ม
ตัวอย่าง 400 คน พบว่า โดยภาพรวมแล้วระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา มี
ระดับความพึงพอใจปานกลาง ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีระดับความพึงพอใจสูง ส่วนค่าตอบแทน
เงินเดือนและสวัสดิการนั้นมีระดับความพึงพอใจน้อย ในขณะที่ด้านการมีทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับ
ปานกลาง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต , ความสุขในการทำงาน, ความพอใจ, ข้าราชการ

Abstract

This research aimed to study the relationships of satisfaction with job opportunities, satisfaction with career paths, relationship with supervisors, along with salary and benefits affecting the quality of life of civil servants in the Laksi district (Government Complex at Chaengwattana). The primary data with questionnaire was used to collect data from the sample of 400 respondents. Overall, the level of satisfaction with work was and the relationships with the supervisor were moderately satisfied. While the satisfaction with career path was at a high level, the satisfaction with compensation, salary and benefits was at the lowest level. Then, positive attitude toward life was at moderate level.

Keywords: Quality Of Life, Happiness at Work, Pleasure, Government Officer

1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 19 ที่ผ่านมา คำว่า “คุณภาพชีวิต” ยังไม่เคยมีการใช้มาก่อนเพียงแต่ในแต่ละองค์กรต่างก็พยายามจะยกระดับสภาพแวดล้อมของบุคลากรของตนเองให้ดีขึ้นซึ่งนับว่าเป็นการเริ่มต้นของความพยายามในการพัฒนาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ดีเพราะในการทำงานนั้นถ้าบุคคลมีความสุขในการดำรงชีวิตย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงาน และ “ความพึงพอใจที่จะทำงาน” ให้ดีและมีคุณภาพได้ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตนั้นมีหลากหลายทั้งคุณภาพ

ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและด้านสังคม ที่ดีทั้งหมดจะส่งผลมาจากความพึงพอใจในงาน โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะรวมถึงการปรับตัวของบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้ข้าราชการนั้นมีรายได้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตโดยมีคุณภาพที่ดีและเหมาะสม ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่เป็นความชอบหรือความไม่ชอบของคนงานที่มีต่อ ตัวงานโดยตรง และต่อรางวัลที่จะได้จากการทำงาน (รายได้ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งการได้รับการยกย่อง ฯลฯ) และต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน บางครั้งความไม่พึงพอใจในการทำงานก็ยังคงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย และผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นการเพิ่มพูนความพึงพอใจในงานรวมทั้งขวัญกำลังใจ (morale) ของทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจโดยเน้นที่ความร่วมมือของบุคลากรการออกแบบงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการประเมินระดับความเครียดหรือความกดดันที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจต่อผู้ศึกษวิจัย

ในทางทฤษฎี นงนุช โรจนเลิศ และวรรณิ ต. ตระกูล แจกแจงว่า ความพึงพอใจในงานเป็น ภาวะบ่งชี้ถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเชิงอัตวิสัย การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานได้นั้นต้องมีการมุ่งใจเพื่อให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานก่อน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายของตนหลังการปฏิบัติงานแล้ว จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน (นงนุช โรจนเลิศ & วรรณิ ต. ตระกูล, 2542) นอกจากนี้ ทวีศักดิ์ อุตมะมุณี ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครศึกษาเทศบาลตำบลปาดังเบซาร์ พบว่าเจ้าหน้าที่เทศบาลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคือปัญหาความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา (ทวีศักดิ์ อุตมะมุณี, 2546) ส่วน งานวิจัยของ ภัทรพล เจริญเกา ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอาจารย์วิท ยาลัยพาณิชยการธนบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้านคือความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์และวิชาชีพโดยในองค์การตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้านคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ภัทรพล เจริญเกา, 2547) ส่วน งานวิจัยของ Duncan (2003 อ้างใน ณีฐฐา บัวหลวง, 2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรป พบว่าพนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดนและกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ มากกว่าประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรปโดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคมธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม (ณีฐฐา บัวหลวง, 2550)

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ของข้าราชการในเขตหลักสี่ กรณีศึกษา ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ สมมติฐานงานวิจัยคือ ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. เปรียบวิธีวิจัย

ใช้สถิติเชิงพรรณนา สำหรับการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ สถานภาพ อาชีพ เป็นต้น ตลอดจนใช้สถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา นั่นคือ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ของข้าราชการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. อุปกรณ์และวิธีการ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนข้าราชการมีจำนวนทั้งสิ้นโดยประมาณ 30,000 คน มีหน่วยงานทั้งหมด 34 หน่วยซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับ จำนวนประชากรตัวอย่างนั้นได้มาจากการสอบถามจากหน่วยงานในศูนย์ราชการและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (บุญธรรม จิตต์อนันต์, 2540) จึงได้แบบสอบถามจากให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่างประกอบไปด้วย หน่วยราชการตำรวจ ทั้ง กองบังคับการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองทั้ง ตม .1 และ ตม.3 สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และหน่วยงานราชการต่างๆ ที่ตั้งอยู่ภายในศูนย์ราชการ แจ้งวัฒนะ โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.889-0.911

5. ผลการวิจัย

จากกลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 212 คน และเพศหญิงจำนวน 188 คนส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปีสถานภาพส่วนใหญ่สมรสและรองลงมาคือสถานภาพโสด อายุงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 10-15 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่าด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ($r = 0.375$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 ด้านจิตใจและอารมณ์ ($r = 0.502$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 และด้านสังคม ($r = 0.788$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 หมายความว่า ความพึงพอใจในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่ ส่วนความพึงพอใจในหน้าที่การงาน (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ($r = 0.689$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 ด้านจิตใจและอารมณ์ ($r = 0.394$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 และด้านสังคม ($r = 0.480$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 หมายความว่า ความพึงพอใจในหน้าที่การ (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา) มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่ ส่วนความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มี (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ($r = 0.375$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 ด้านจิตใจและอารมณ์ ($r = 0.502$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 และด้านสังคม ($r = 0.530$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 หมายความว่า ความพึงพอใจในหน้าที่การ (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่ ส่วนความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มี (ด้านค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการ) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ($r = 0.375$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 ด้านจิตใจและอารมณ์ ($r = 0.502$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 และด้านสังคม ($r = 0.716$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 หมายความว่า ความพึงพอใจในหน้าที่การ (ด้านค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการ) มี

ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ความพึงพอใจในหน้าที่ การงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยภาพรวมแล้วระดับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ความสัมพันธ์ที่มี ต่อผู้บังคับบัญชานั้นมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้นมีระดับ ความพึงพอใจสูง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการนั้นมีระดับความพึงพอใจ น้อย ผู้ตอบ แบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ในการได้รับการตอบสนองด้านปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต (ปัจจัยสี่) ในระดับปานกลาง สุขภาพร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง ด้านวันหยุด วันลา เวลาพักผ่อน ในระดับปาน กลาง ในด้านคุณภาพชีวิตด้านจิตใจและอารมณ์ ในด้านความวิตกกังวล ความเค รียดอยู่ในระดับน้อย ด้านการ รับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการมีทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้าน พื้นฐานครอบครัวที่อยู่ในระดับสูง ในด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตนั้นอยู่ในระดับปานกลางในด้าน คุณภาพชีวิตด้านสังคม การปรับตัวเปลี่ ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และ สถานการณ์อย่างมี ความสุขอยู่ในระดับ ปานกลาง ในด้านการยอมรับและสนับสนุนจากสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการช่วยเหลือจากสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

6. อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มี (ด้านความพึงพอใจในการทำงาน) ความสัมพันธ์ต่อ คุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และตรง กับแนวคิดของ นงนุช โรจนเลิศ และ วรณีย์ ต . ตระกูล (2545) ความพึงพอใจในงานเป็น ภาวะบ่งชี้ถึงการมี คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเชิงอัตวิสัย การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานได้นั้นต้องมีการจูงใจ เพื่อให้ บุคคลมีความพยายามในการทำงานก่อน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายของตนหลังการปฏิบัติงาน แล้ว จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มี (ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา)

ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ อุตมะมุณี (2546) ศึกษาเรื่องขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลกรณีศึกษาเทศบาลตำบลป่าตึงเบซาร์พบว่าเจ้าหน้าที่เทศบาลมี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคือปัญหาความ ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ส่วนความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มี (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล เจริญเกาะ (2547) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ อาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การธนบุรีพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชย์การธนบุรีโดย รวมอยู่ในระดับมากคือความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและ สุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์และ ประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่มี (ด้านค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการ)

ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตหลักสี่มี ความสัมพันธ์กันในเชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Duncan (2003

อ้างใน ฌ็อง-ฌัก บัวหลวง , 2550) พบว่าพนักงานในประเทศเดนมาร์กสวีเดนและกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ มากกว่าประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรปโดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคมธุรกิจและเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

7. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ มีเพียงปัจจัยค่าตอบแทนเป็นปัจจัยเพียงปัจจัยเดียวในปัจจัยทั้งหมดนำมาศึกษา และพบว่าข้าราชการมีความพอใจน้อย กล่าวคือเมื่อมีรายได้น้อยย่อมส่งผลต่อความรู้สึกและกำลังใจในการทำงานแต่มีปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานนั้นก็เป็นอย่างหนึ่งปัจจัยให้แก่ข้าราชการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะมีความมั่นคงสูง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานราชการควร ชี้ให้ผู้เข้าทำงานราชการเห็นถึงประโยชน์ของความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่จะมีระดับความพึงพอใจสูงซึ่งถือเป็นจุดแข็งของการทำงานในหน่วยงานราชการ แม้ว่าค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการนั้นมีระดับความพึงพอใจน้อยก็ตาม

8. เอกสารอ้างอิง

- ฌ็อง-ฌัก บัวหลวง. (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ทวิศักดิ์ อุดมมณี. (2546). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลป่าตอง. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นงนุช โรจนเลิศ, & วรณี ต. ตระกูล. (2542). ความพึงพอใจในงาน แนวทางการศึกษาวิจัยสองมิติตอนที่ 2 ทัศนคติที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 3(มิถุนายน), 21-29.
- บุญธรรม จิตตอนันต์. (2540). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรพล เจริญเกษ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.