

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร The Working lives Quality of Private University Personnel in Bangkok Area

ฐิตาภา เบ็ญจาทิกุล

Thitapa Benjatikul

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแนะแนวการศึกษาและประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Assistant to the President for Education Guidance and Public Relations Bangkokthonburi University

e-mail: dr.thitapha@gmail.com

Received: March 29, 2022; Revised: October 9, 2022; Accepted: October 19, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; บุคลากร; มหาวิทยาลัยเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) study the working lives quality of private university personnel in Bangkok area and 2) compare the working lives quality of private university personnel in Bangkok area, classified by position, education level and working experience. The sample group consisted of 351 personnel of private universities in Bangkok. The instrument used for data collection was the 5 rating scale of working lives quality questionnaires of private university personnel in Bangkok. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test and analysis of variance (One-way ANOVA)

The results showed that

1. The working lives quality of private university personnel in Bangkok area was at a high level, both overall and in each aspect. when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was a safe and healthy environment, followed by fair and adequate compensation and the aspect with the lowest mean was work-life balance.

2. The working lives quality of private university personnel in Bangkok area classified by position, education level and work experience as overall and each aspect is not different.

Keywords: quality of working life; personnel; private universities

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นแม่บทของกฎหมายในการปกครองประเทศ ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้เน้นถึงความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้หลายมาตรา โดยที่รัฐธรรมนูญฉบับนี้ เป็นจุดเริ่มต้นของการออกกำหนดมาตราต่างๆในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งในส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดโดยสรุปได้ว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาเพื่อที่จะให้ถึงความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณภาพของครู ดังความตอน

หนึ่งของพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ความว่า “ความเป็นครู” หมายถึง การมีความรู้ดีประกอบด้วยหลักวิชาที่ถูกต้องแน่นแฟ้นและแจ่มแจ้งแก่ใจ รวมทั้งคุณงามความดี และความเอื้ออารีปรารถนาที่จะถ่ายทอดเผื่อแผ่ให้ผู้อื่น ได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีด้วยความแจ่มแจ้งแน่วแน่ในใจยอมทำให้สามารถส่องแสดงความรู้ออกมาให้เข้าใจตามได้โดยง่าย ทั้งในการปฏิบัติงานก็ยอมทำให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจโดยแจ่มชัด ส่วนความหวังดีโดยบริสุทธิ์ใจนั้น จะน้อมนำไปเกิดศรัทธาแจ่มใสมีใจพร้อมที่จะน้อมรับความรู้ด้วยความเบิกบาน

ทั้งพร้อมที่จะร่วมงานกับผู้ที่มีความสมบัตินของครูโดยเต็มใจและมั่นใจ ดังนั้นจะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำอยู่ดำเนินไปโดยสะดวกราบรื่น และสำเร็จประโยชน์ที่มุ่งหมายโดยสมบูรณ์” จากพระราชดำรัส ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้ที่ประกอบอาชีพครูนั้นจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ มีประสิทธิภาพ (Efficiency) สามารถพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ต่อไปในอนาคต ครูคือ เครื่องจักรสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เป็นแบบพิมพ์ที่ดีสำหรับเยาวชน สังคมให้ความมุ่งหวังสูงในผลงานของครู มุ่งหวังในด้านทักษะวิชาการ การครองตนและประพฤติกรรมต่าง ๆ ทางสังคม ครูต้องมีความบกพร่องน้อยที่สุด มีความพร้อมทุกด้าน มีทักษะความเป็นครู มีวิญญานครู และมีพลังในการพัฒนา (ชาติวัฒน์ ศรีแก้ว, 2562)

สังคมในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่ยุคข้อมูลข่าวสารที่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงกันในทุกสถานที่และทุกเวลา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดทั้งข้อดีและข้อจำกัดที่เป็นวิกฤตการณ์ต่างๆ ในสังคมไทยตามมา การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์โดยรวม ผลที่ตามมาทำให้เกิดปัญหาทางสังคมมากมาย ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 จึงเน้นการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่สร้างปัญหาและไม่เป็นภาระของสังคม

แนวคิดหลักสำคัญได้ให้ความสนใจและส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้ได้รับการศึกษา และมีโอกาสรับการฝึกอบรมด้านวิชาการ

และอาชีพ และการดูแลสุขภาพอนามัย ตลอดจนการสร้างทัศนคติและจริยธรรม ด้านจิตใจ ที่นับเป็นการมุ่งสร้างคนให้ “ มีงาน มีเงินและมีความสุข ” อันเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในด้านแนวคิดที่ยึด “ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญ กับการพัฒนาที่ สมดุล ทั้งด้านคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายที่ยั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง (ชาติวัฒน์ ศรีแก้ว, 2562)

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน เป็นภารกิจสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งถือเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยมุ่งหวังเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายสู่ความเป็นเลิศโดยเน้นการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยยึดหลักสำคัญว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาของชาติ มุ่งเน้นการพัฒนา “ คน ” เป็นสำคัญ หรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนา คือ มุ่งให้ทุกคนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ จะเป็นพื้นฐานในการสร้างพลังครอบครัว ชุมชน และสังคม ที่จะ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ หากคนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ก็จะส่งผลให้ชนในชาติคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันจะนำมาซึ่งปัจจัย 4 ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่จะสามารถทำให้ดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ฉะนั้นการทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ทั้งนี้เพราะการทำงานแสดงออกถึงคุณภาพชีวิตที่ดี โดยที่การทำงานนั้นต้องเป็นงานที่ไม่ผิดกฎหมาย เป็นการงานอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ตลอดจนการทำงานอาจนำมาซึ่งโอกาสต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น ความสุข ความมีชื่อเสียง ความมั่นคง ความมีเพื่อน และความร่ำรวย คุณภาพในการทำงานเป็นแนวคิดในการทำงานที่ผสมผสานระหว่างชีวิตและงานอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบของการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานที่ดีมีความรู้สึกรักที่พึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข รวมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น ในองค์การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำงานขององค์การนั้น ๆ มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์การ และมีชีวิตอย่างมีคุณค่า เดวิส (Davis ,1977 อ้างถึงใน ภัทรธิดา ผลงาม, 2562) “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุ เงิน สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนที่มีความรู้ มีความสามารถเข้าปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงาน ในองค์กรหน่วยงานได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่า การบริหารงาน

ในองค์การหรือหน่วยงานนั้น จะต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานในอาชีพครู เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นอาชีพที่ทรงเกียรติเป็นวิชาชีพชั้นสูง ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวดที่ 4 ด้วยครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จึงได้กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพครูชั้นสูง ซึ่งกล่าวว่า ครูมีอาชีพ คือครูที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้านที่จะเป็นครู คือ ความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการศึกษาอบรมศิษย์ในทุกๆด้าน มีความประพฤติดีงามตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญานของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ ด้วยจิตวิญญาน ของความเป็นครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง ซึ่งในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยทั้ง 17 แห่งมีบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวข้างต้น อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตย่อมมีผลกระทบต่อการการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่ง อารี เพชรผุด (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต ที่ดี คือการมีความสุข เป็นอยู่หรือการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุขในสังคม ตลอดจนความปกติสุขในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามการมีคุณภาพชีวิตต่ำ คือ การดำเนินชีวิตแบบขาดแคลน ขาดความพอเพียง มีความเป็นอยู่ที่ยากลำบากและดำเนินชีวิตในสังคมแบบปราศจากซึ่งความสงบสุขในชีวิต การที่บุคคลมี

คุณภาพชีวิตต่ำย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน กล่าวคือ ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะบุคคลจะมีแต่ความวิตกกังวลต่าง ๆ นานา ทำให้ไม่มีจิตใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพในที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 17 แห่ง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเหล่านั้นได้นำไปเป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายและความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2560) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงานและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงานการให้คนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2) การยอมรับมีการรับรู้ว่ามีบุคคลแต่ละคนมีส่วนร่วมสำคัญขององค์การและส่วนรวมช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
- 3) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่เชิงเป้าหมายขององค์การค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ
- 4) การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลมาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงานเช่นงานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5) การได้รับรางวัลตอบแทนจากงานซึ่งเป็นผลที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่นสวัสดิการต่าง ๆ

คาสซิโอ (Cascio, 1995 อ้างถึงในจริยา เดชกุลธร, 2562) ได้ให้ความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังช่วยเพิ่มพูนให้บุคคลเกิดความพอใจในงานและเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่ทำงานอยู่

บุญแสง ธีระภากร (2533) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ต้องประกอบของตัวกำเนิดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการ

ปฏิบัติงานพร้อมทั้งความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่สำคัญให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2548) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเพราะบุคคลเป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ซึ่งจะทำให้้องค์การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของพนักงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร และสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดๆสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาเช่นความไม่พอใจในตัวเอง การล่องงาน การลดลงของผลผลิตพฤติกรรมองค์กรในทางลบตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ สูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กระทั่งสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้นในทางตรงข้ามหากองค์กรได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงานและขององค์กรได้

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และพอเพียง (Adequate and fair pay) 2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) 4) ความมั่นคงในงาน (Job security) 5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) 6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development) 7) บูรณาการทางสังคม (social integration) 8) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) 9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) และ 10) เวลาว่างของชีวิต (Total life space)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ คือ 1) ความมั่นคง 2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล 3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน 4) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม 5) งานมีความหมายและน่าสนใจ 6) กิจกรรมและงานหลากหลาย 7) งานมีลักษณะท้าทาย 8) มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง 9) โอกาสการเรียนรู้ความเจริญก้าวหน้า 10) ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ 11) อำนาจหน้าที่ในงาน 12) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน 13) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม 14) มีอนาคต 15) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก 16) มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

เลอวิน (Lewin, 1981 อ้างถึงใน จริยาเดชกูญชร, 2562) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 10 ประการ ประกอบด้วย 1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and benefits) 2) เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment) 3) เสรีภาพของการทำงาน

(Employment stability) 4) การควบคุมการทำงาน (Control of work) 5) การปกครองตนเอง (Autonomy) 6) การยอมรับ (Recognition) 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with supervisor) 8) วิธีการพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure) 9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get Work done) และ 10) ความอาวุโส (Seniority in employment)

วอลตัน (Walton 1974: อ้างถึงใน ภัทริรา ผลงาม, 2562) ได้กำหนดเกณฑ์ การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) โดยผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตาด้วยการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3) การพัฒนาความสามารถทางบุคคล (Development of Human) โดยการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ฝีมือ (Capacities) พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้

มีความรู้สึกว่ามีค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ อันจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคตและการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความสามารถในแขนงของตน

5) การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า ประสิทธิภาพสำเร็จและมีคุณค่า จะมีบุคคลต่อไปนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานและความรู้สึกว่ามี การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน และการปกป้องสิทธิของตน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด การยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้ง การวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total life space) การทำงานของบุคคลหนึ่ง ควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Sal relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้งานและอาชีพลด

คุณค่าความสำคัญลดคุณค่าความสำคัญลงไป เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้หน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตการกำจัดของเสีย วิธีการในด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของวอลตัน (Walton) เป็นแนวทางในการบ่งบอกและเป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 3 โดยได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของข้าราชการครู

รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบมี 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถทางบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวความคิดจากทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยผู้วิจัยได้ทำการพัฒนารอบแนวความคิดได้ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร - ตำแหน่งหน้าที่ - ระดับการศึกษา - ประสบการณ์การทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร - ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ - สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ - การพัฒนาความสามารถของบุคคล - ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน - การบูรณาการด้านสังคม - ธรรมาภิบาลในองค์กร - ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น - การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้รูปแบบการ

วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการทำการศึกษานี้ ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษา โดยมีกลุ่มประชากรดังนี้

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 17 แห่ง บุคลากรจำนวน 3,826 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 17 แห่ง บุคลากรจำนวน 351 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการกำหนดจากตารางสำมะโนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงในประยูร อาษานาม, 2543) เนื่องจากเป็นตารางสำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดสัดส่วนระหว่างประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจน แล้วทำการแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละมหาวิทยาลัย แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) โดยใช้วิธีจับสลากรายชื่อบุคลากรตามสัดส่วน เพื่อนำเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งของบุคลากร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของวอลตัน

(Walton. 1974 อ้างถึงใน ภัทรธิดา ผลงาม, 2562) มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (เชาว์ อินโย, 2543) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยมีค่าระดับคุณภาพดังนี้

ค่าระดับคะแนน 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด

ค่าระดับคะแนน 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก

ค่าระดับคะแนน 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

ค่าระดับคะแนน 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย

ค่าระดับคะแนน 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไปยังอธิการบดีของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม และนัดหมายวันเวลารับแบบสอบถามคืน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ตามเวลาที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (f) และ หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (เชาว์อินโย, 2543)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ระหว่างกลุ่มคณาจารย์กับพนักงาน และ 2) ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีกับกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยการทดสอบค่าที (t - test)

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ระหว่างกลุ่มประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี, ประสบการณ์ 6-10 ปี และประสบการณ์มากกว่า

10 ปี โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยทดสอบค่าเอฟ (F - test) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 351 คน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เป็นคณาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 65.53 เป็นเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 34.47 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาไม่เกินระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.36 ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.64 และจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.37 ประสบการณ์ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.03 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.60

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	องค์ประกอบด้าน	ระดับคุณภาพชีวิต			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.10	0.72	มาก	2
2.	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.16	0.70	มาก	1
3.	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.05	0.63	มาก	4
4.	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.77	0.68	มาก	7
5.	การบูรณาการทางสังคม	3.78	0.69	มาก	6
6.	ธรรมเนียมในองค์กร	4.05	0.49	มาก	3
7.	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น	3.76	0.66	มาก	8
8.	การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.97	0.53	มาก	5
รวมเฉลี่ย		3.96	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.96$) และรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 3.76$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2

เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 2-4 ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบด้าน	คณาจารย์		พนักงาน		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.16	0.55	4.05	0.49	0.727	0.088
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.86	0.45	3.85	0.61	0.037	0.943

องค์ประกอบด้าน	คณาจารย์		พนักงาน		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.02	0.52	3.93	0.53	0.398	0.177
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.92	0.47	3.83	0.56	0.002	0.180
5. การบูรณาการทางสังคม	3.91	0.85	3.93	0.53	0.730	0.081
6. ธรรมเนียมในองค์กร	4.04	0.79	3.99	0.60	0.040	0.922
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น	4.09	0.72	4.04	0.77	0.390	0.180
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.09	0.73	4.07	0.70	0.012	0.080
รวมเฉลี่ย	3.99	0.461	3.92	0.47	0.075	0.211

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบด้าน	ไม่เกินปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		T	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.13	0.55	4.15	0.49	0.461	0.357
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.80	0.45	3.82	0.61	0.405	0.238
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.21	0.52	4.24	0.53	0.152	0.401
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.89	0.47	3.87	0.56	0.727	0.088
5. การบูรณาการทางสังคม	3.90	0.85	3.93	0.53	0.037	0.943
6. ธรรมเนียมในองค์กร	4.34	0.79	4.39	0.60	0.398	0.177
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น	4.18	0.72	4.20	0.77	0.390	0.180
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.11	0.73	4.13	0.70	0.012	0.080
รวมเฉลี่ย	3.95	0.56	4.09	0.59	0.337	0.238

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

องค์ประกอบด้าน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-values
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	7.82	2	3.91	0.64	.421
	ภายในกลุ่ม	164.30	349	0.26		
	รวม	172.12	351			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.61	2	2.30	0.67	.344
	ภายในกลุ่ม	132.93	349	0.21		
	รวม	137.54	351			
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.01	2	3.50	0.63	.401
	ภายในกลุ่ม	137.93	349	0.22		
	รวม	144.94	351			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	0.71	0.81	.117
	ภายในกลุ่ม	155.36	349	0.25		
	รวม	156.78	351			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	3.89	0.60	.427
	ภายในกลุ่ม	153.33	349	0.30		
	รวม	154.73	351			
6. ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	2.27	0.65	.347
	ภายในกลุ่ม	156.73	349	0.23		
	รวม	157.78	351			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	3.54	0.61	.412
	ภายในกลุ่ม	150.60	349	0.32		
	รวม	152.73	351			
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	0.77	0.78	.121
	ภายในกลุ่ม	150.60	349	0.27		
	รวม	152.73	351			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	2.67	0.53	.660
	ภายในกลุ่ม	150.60	349	0.241		
	รวม	152.73	351			

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การบริหารโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้ศึกษาจึงนำมาอภิปรายผลดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันนี้การบริหารจัดการในส่วนของมหาวิทยาลัย เน้นการให้บริการจึงถือเป็นหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย และประการสำคัญนโยบายหนึ่งที่มีมหาวิทยาลัยเน้นเป็นพิเศษ คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจจากการดำเนินการและคุณภาพชีวิตที่ได้รับในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน สายสงวน (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการ: ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงานและในมิติสุขภาพจิต

ในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ ตนะตุลย์ (2561) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตดี กล่าวคือ มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตดี นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในมิติต่างๆ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วประชาชนมีความพึงพอใจในงานอาชีพและสุขภาพในระดับปานกลาง ในมิติครอบครัวหรือชีวิตสมรส และมิติที่อยู่อาศัย พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ไชยแสง (2553) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าช่วงเวลาหรือยุคสมัยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลแตกต่างกันออกไป กระบวนการในการปฏิบัติงานตลอดจนบริบทแวดล้อมอื่นๆในการทำงานในอดีตกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมากทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้นจึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานไม่เท่ากัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้มีการพัฒนาสวัสดิการและเพิ่มควมมีสวัสดิภาพให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มุ่งให้บริการอย่าง

เสมอภาค ทั้งผู้บริหารและอาจารย์รวมถึงบุคลากรอื่นๆ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่ามุมมองของผู้บริหารกับอาจารย์ยังมีความใกล้เคียงกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพร ฉำแสง และคณะ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่าย การพยาบาล ศูนย์การแพทย์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีจังหวัดนครนายก ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่า ด้านร่างกายส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกาย ทางด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากร ปฏิบัติงานหนักโดยมีโอกาสดำรงพักผ่อนคลายเครียดน้อย และมีปัญหาด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น ส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคมบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านจิตใจพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายอยู่ในระดับดีปัจจัยด้านอายุและลักษณะงานที่ทำที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ศาสนาสถานภาพสมรสระดับการศึกษา รายได้อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะการจ้างงาน และ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศรี กริทอง (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลภูมิภาควินิจฉัย พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสิทธิรัฐธรรมนูญอยู่ในระดับสูง และทัศนคติของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทิน สายสงวน (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริม การเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงานและ ในมิติสุขภาพจิตในการทำงาน และข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของชมพูนุท ศรีพงษ์ (2555) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาโดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีความแตกต่างในด้านระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะองค์การธุรกิจที่ทำงาน ได้แก่ ประเภท รูปแบบ และขนาด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สาเหตุที่คุณภาพชีวิตของพนักงานมีความแตกต่างกัน ดังกล่าวอาจเป็นเพราะว่า ลักษณะบริบทของการทำงานที่มีความแตกต่างกันกล่าวคือผลการวิจัยของชมพูนุท ศรีพงษ์ นั้นเป็นการศึกษากลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งมีบริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากการปฏิบัติงานในบริบทของสถาบันการศึกษาและองค์กรหรือสถาบันของรัฐค่อนข้างมากทั้งสภาพของพื้นที่การ

ปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงาน ระเบียบกฎหมาย
และค่าตอบแทน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานครพบประเด็นที่น่าสนใจ
ผู้ศึกษาจึงนำเสนอแนะสำหรับผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การจัดประชุมของฝ่ายบุคคล
ในการประชุมประจำเดือนหรือการอบรมสัมมนา
ใดๆ ควรจัดโดยเน้นประโยชน์ที่บุคลากรจะพึง
ได้รับให้มากที่สุด

1.2 การให้บริการเพื่อคุณภาพชีวิต
ของบุคลากรควรให้เป็นไปอย่างทั่วถึงเกิดความ
เสมอภาคในการให้บริการ

1.3 การให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ
ที่บุคลากรขอคำแนะนำ ควรมีคำตอบที่ชัดเจน

1.4 เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆควรเพิ่มความ
มีมนุษยสัมพันธ์ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ
ที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน และให้ทันต่อยุค
เทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคต

2.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครจะนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างมี
คุณภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *การจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จรรยา เดชบุญขร. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขต
ส่วนกลาง*. กรุงเทพฯ: ปริญญาณิพนธ์ ปริญญาหาบัญญัติภาควิชาเอกการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา*. ภาควิชา
บริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชาญชัย อาจันสมภาร. (2555). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ชาติวัฒน์ ศรีแก้ว. (2562). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2559-2564*.
กรุงเทพฯ: วัฒนาการพิมพ์.
- เชาว์ อินโย. (2543). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย*. เลย: รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์.

- ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีจังหวัดนครนายก. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- ทวีศรี กรทอง.(2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเจือ วงศ์เกษม. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต (Quality of work life And productivity). วารสารเพิ่มผลผลิต, 26(ธันวาคม – มกราคม), 29-33.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สมาธรรม
- บุญแสง อีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 25 (1), 5-12.
- ประยูร อาษานาม. (2543). คู่มือวิจัยทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรธิดา ผลงาม. (2562). รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุทิน สายสงวน.(2560). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสาวนีย์ ตนะตุลย์.(2561). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรผุด.(2559). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.