

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

THE QUALITY OF WORKING LIFE OF STAFF AT RAJAMANKALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRANAKHON

ผู้วิจัย	นางสาวขวัญประภา กล่อมแสง ¹	Kwanprapa Klomsang mamooplan@gmail.com
กรรมการควบคุม	ดร.อรรณพ โพธิสุข ² ดร.จตุพล ยงศรี ³	
Advisor committee	Dr. Annop Phothisuk Dr. Chatupol Yongson	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงานคณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใน

ครั้งนี้ ประกอบด้วยข้าราชการพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (1 ตุลาคม 2555 – 30 กันยายน พ.ศ. 2556) จำนวนทั้งสิ้น 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 63 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe method) ผลการวิจัยพบว่า

¹ นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ที่ไม่พบความแตกต่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of this study were to study quality of working life of staff at Rajamankala University of Technology Phranakhon in 5 aspects; job stability and prosperity, welfare and salary, job characteristic, relationship with colleagues and supervisors

democracy, and at work and to compare quality of working life in overall and each aspect which was classified by gender, educational level, work status, affiliated faculty, and work experiences. The sample used in this study were 340 staff who were working during the academic year 2013. The instrument used in collecting data was a 5 rating scales questionnaire consisted of 63 questions with the reliability of .90. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA and Scheff's method.

The results revealed that:

1. The quality of working life of staff at Rajamankala University of Technology Phranakhon in overall and each aspects were at high level, except welfare and salary aspects were at moderate level.
2. There were no statistically significant differences in overall and each aspect on the quality of working life between male female staff.
3. There were no work statistically significant difference in overall and each aspect on the quality of working life among staff
4. who had different educational level.
5. There were no work statistically significant difference in overall and each aspect on the quality of working life among staff who had different status.
6. There were no work statistically significant difference at .05 level in overall and each aspect on

the quality of working life among staff who had different affiliated faculty.

7. There were no statistically significant differences in overall and each aspect on the quality of working life among staff who had different years of working aspersive

Keywords : Quality of Working life

บทนำ

องค์กรเกิดจากการรวมตัวกันของคนหลายคนซึ่งองค์กรนั้นปรารถนาให้คนทำงานมีความสุข มนุษย์เรามีความต้องการหลากหลายด้านซึ่งหาความพอดียาก ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องสร้างกฎเกณฑ์ให้พนักงานในองค์กรซึ่งมีความหลากหลายโดยสามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้หลักๆ 8 หมู่ คือ การมีสุขภาพดี การรู้จักผ่อนคลาย การมีน้ำใจ การมีคุณธรรมศาสนา การมีเศรษฐกิจที่ดี การพัฒนาความรู้ การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดีคือจากตัวพนักงาน ครอบครัวไปสู่สังคมเมื่อมีกรอบแนวทางในการดำเนินชีวิตได้ชัดเจนก็เป็นเรื่องง่ายขององค์กร(ชาญวิทย์วสันต์ธนารัตน์. 2552: 3-4) ซึ่งในการบริหารงานนั้น พะยอมวงศ์สารศรี (2541: 2) กล่าวว่า การบริหารงานของหน่วยงานองค์กรและสถาบันต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก องค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนากุศลกรณัณัฏฐพันธ์ เขจรันนัณ (2551: 54) กล่าวว่า การดำเนินงานทรัพยากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และเทคโนโลยี มีบทบาทที่สำคัญยิ่งและเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร

ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่มีความท้าทายสำหรับผู้บริหารที่บริหารงานในขนาดเฉพาะแรงงานไม่สามารถจ้างได้จากการให้เงินเดือน และสวัสดิการที่ค่อนข้างสูงเพียงอย่างเดียวซึ่งแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับ นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปวิทยาการแขนงต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลการศึกษาวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555: 1-5) ดังที่ ภาวิช ทองโรจน์ (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยนั้นเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคน โดยมีหลัก 4 ประการคือการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้การบริหารวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นแหล่งรวมของวิทยาการหลายแขนงและเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมากบทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น “ตัวนำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้อง

ดำเนิน การตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้นำนโยบายการผลิตพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพและมีความสามารถพร้อมเข้าสู่การประกอบอาชีพ การสร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและผลิตกำลังคนให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการผลิตให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันในระดับชาติ ให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนด้านการแข่งขันในระดับนานาชาติ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กองนโยบายและแผน. 2554: 3) ซึ่งการจัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ มีความชัดเจนทางวิชาการ และคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพพร้อมที่จะทำงานและสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีรวมทั้งปลูกจิตสำนึกในจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม หน้าที่ความรับผิดชอบต่อทางสังคม โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกแบ่งประเภทของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งานประกันคุณภาพการศึกษา. 2554: 10) และมหาวิทยาลัยกำหนดให้จัดสวัสดิการแก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่

บุคลากร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย อาทิ การออมทรัพย์ การเคหะสงเคราะห์ การให้กู้เงิน การฌาปนกิจสงเคราะห์ การกีฬาและนันทนาการ การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการการฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินค่าช่วยเดินทาง เงินทุนการศึกษา หรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น (กองบริหารงานบุคคล. 2551: 3-4) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยรู้สึกถึงการปฏิบัติงานที่ไม่มี ความมั่นคง เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวต่อสัญญาการจ้างงานเป็นรายปี ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะต่อสัญญาจ้าง 3 ปี และ 4 ปี จึงทำให้บุคลากรหันสภาพการเป็นพนักงานหากไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง (วิภาวดี ชัยสุรสิทธิ์. 2555: สัมภาษณ์)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ กู้ พบว่าขั้นตอนการปฏิบัติงานในการเบิกจ่ายเงินเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความล่าช้าและปัญหาเรื่องค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่มีค่าตอบแทนไม่ถึง 15,000 บาท ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้งไม่ดำเนินการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์การปฏิบัติทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำไม่ยุติธรรม ซึ่งการประเมินเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานและข้าราชการจะเลื่อนปีละ 2 ครั้ง ส่วนลูกจ้างชั่วคราวไม่มีการเลื่อนขึ้น และจะได้เลื่อนขึ้นเงินขณะที่มีประกาศทางรัฐบาล (วรรณุช หลบเลา. 2555: สัมภาษณ์)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า มหาวิทยาลัยยังขาดแคลนบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบ

อัตรากำลังเป็นอย่างมาก เนื่องจากภาระงานมีปริมาณมาก และบุคลากรมีจำนวนน้อยจึงทำให้ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกัน จึงส่งผลให้บุคลากรต้องรับผิดชอบภาระงานมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน (คณา วุฒิ มีศิริภัทร. 2555: สัมภาษณ์)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า การกำหนดนโยบายจากผู้บังคับบัญชาซึ่งในบางครั้งบุคลากรไม่รับทราบนโยบาย ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร การติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานของบุคลากรในบางตำแหน่ง มีการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติกร่วมกับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างน้อยทำให้ความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลดลง (ชนิษฐา เพิ่มการเจริญ. 2555: สัมภาษณ์)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างทางด้านความคิดในการทำงานในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารเท่าที่ควร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (วิภาดา กระจ่างโพธิ์. 2555: สัมภาษณ์) ในเรื่องสิทธิเสรีภาพนั้นขาดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน และยังมีการรวมอำนาจในการบริหารงานทำให้ขาดการบริหารจัดการที่ดี เพราะบุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ (สุภาภาญจน์ เทียงพูนวงศ์. 2555: สัมภาษณ์)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่จะได้นำข้อมูลสำหรับการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลและนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายการวางแผนงานในด้านต่างๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่สังกัดคณะต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 5 ด้าน

ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (1 ตุลาคม 2555 – 30 กันยายน พ.ศ. 2556) ที่สังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานจำนวน 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 87 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 122 คน คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 55 คน คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 166 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 88 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 182 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 118 คน คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น จำนวน 65 คน และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ จำนวน 39 คน จำนวนทั้งสิ้น 922 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามสูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1976: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($= .05$) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน และจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

โดยใช้คณะที่สังกัดเป็นหน่วยชั้นและใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยการเทียบ

สัดส่วน กรณีกลุ่มตัวอย่างถ้ามีน้อยกว่า 10 คน ให้ปรับเป็น 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถาบันต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายที่เกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (Likert, 1967: 90-95) โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 ด้าน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อปรับแก้ไข

4. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจของข้อคำถาม

5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วปรึกษาขอความเห็นจากประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณา

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 30 คน

7. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการทดสอบที (t-test) เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจ

จำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปไว้ใช้ ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 60 ทั้งนี้ข้อคำถาม 3 ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.75 ผู้วิจัยได้ปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อปรับปรุงเนื้อหาและสำนวนภาษาของข้อคำถาม 3 ข้อดังกล่าวให้มีความชัดเจนมากขึ้น ได้ข้อคำถามรวมจำนวนทั้งสิ้น 63 ข้อ ไว้ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

โดยวิธีหาค่าความสัมพันธ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1984: 169) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

9. เมื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงคณบดีทั้ง 9 คณะ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อขออนุญาตให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปดำเนินการแจกกลุ่มตัวอย่างและรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. การศึกษาตามความมุ่งหมายในการวิจัยข้อที่หนึ่ง เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงานและโดยรวม ผู้วิจัย

วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่สอง เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม และในแต่ละด้านจำแนกตาม เพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปร สถานภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (Ferguson, 1981: 190-299) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffes Method)

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาพิจารณารวบรวมข้อคิดเห็นเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย และนำไปประกอบการอภิปรายผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) (Ferguson, 1981: 49) ค่าร้อยละ (Percentage) (Ferguson, 1981: 68) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (Ferguson, 1981: 49) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson, 1981: 68)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อใช้การทดสอบที (t-test) (Ferguson, 1981: 180)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1984: 61)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบที (t-test for Independent Sample) (Edward, 1957: 152)

3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffes) (Ferguson. 1981 : 190)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สังกัดคณะต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่ไม่พบความแตกต่าง
6. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยมีการกำหนดแผนพัฒนาความมั่นคงให้กับมหาวิทยาลัยส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ด้านต่างๆ โดยส่งบุคลากรเข้าอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา ดังที่ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่นๆ (2555: 11)กล่าวว่า การนำสิ่งจูงใจให้กับพนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งในการตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในชีวิตเช่นกัน

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีนโยบายพัฒนาองค์กร โดยมหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงอาคารในส่วนสำนักงานให้มีความทันสมัย มีอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่อำนวยความสะดวก และส่งเสริมการทำงานของบุคลากร อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีการวางกรอบอัตรากำลังที่เป็นอัตราลูกจ้างชั่วคราว ให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคง และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน จึงนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่อไป ดังที่ สุภาส เครือเนตร (2541: 53) กล่าวว่า จุดเด่นชัยสุดท้ายของการพัฒนาชีวิตจนสามารถจัดการชีวิตตนให้เกิดคุณภาพได้ตามเป้าหมาย ซึ่งคนเราต่างปรารถนาที่จะได้พบกับความสำเร็จในชีวิต เพื่อหวังที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคง ซึ่งการสร้างความสำเร็จของชีวิตได้โดยการปรับปรุงพัฒนาชีวิตให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการพัฒนาชีวิตไปสู่ความสำเร็จสืบไป ทำนองเดียวกับผลการศึกษาของ ญัษฐา กรีหิรัญ (2550: 75) ที่ศึกษาการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความมั่นคงในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรรู้สึกไม่พึงพอใจกับสิทธิและ

สวัสดิการที่หน่วยงานกำหนดให้ ไม่เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับจรรยา เศรษฐกุลสร (2542: 69) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความถนัดต่างกัน ซึ่งงานแต่ละงานที่บุคลากรรับผิดชอบจึงต่างกัน ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์หลักในการทำงานอย่างเดียวกัน คือ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงานที่วางไว้ ส่งผลให้บุคลากรได้รับความไว้วางใจงานที่ปฏิบัติงาน รับผิดชอบงานตามภาระงาน และมีโอกาสตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจและสนุกกับงาน ดังทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จของ แมคเคอแลน (อุดม ทุมโฆสิต. 2544: 296-298; อ้างอิงจากMcClelland. 1961: 99-122) กล่าวว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จนั้น จะชอบเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการตั้งเป้าหมาย และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ดังที่อาร์ เพชรผุด (2530: 60-62) กล่าวว่า อาชีพแต่ละอย่างนั้นมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานที่ตรงกับวิชาชีพที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียน สอดคล้องกับโชติกา ระไล (2555: 64) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แต่ละคณะในมหาวิทยาลัยมีการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ดังที่สมพร สุทัศน์ีย์ (2548: 245) กล่าวว่า สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องรู้จักความรู้อย่างดี ความสามารถ สติปัญญา และความต้องการเพื่อเป็นพื้นฐานในการมอบหมายงานและจะได้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับ ฐาภรณ์ ปาละนันท์ (2554: 118-119) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้จึงทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการบริหารงาน มีความซื่อสัตย์และยุติธรรมในการบริหารจัดการ มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรและนำมาปรับปรุงในการบริหารงาน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง รวมทั้งความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และในการบริหารงานเป็นทีม ดังที่ อรุณ รักธรรม (2532: 249) กล่าวว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการรับผิดชอบต่อปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมในผ่านวิกฤตการณ์ต่างๆ ด้วยกัน

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา คณะที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบัน อุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยมีการจัดอบรมสัมมนา จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาทักษะของบุคลากร โดยไม่มีการแบ่งแยกเพศในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งหญิงหรือชาย และได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในด้านต่างๆ เหมือนกัน ดังที่อรรถพล ใหญ่กว้าง (2542:126) กล่าวถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยไว้ว่า ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ย่อมได้รับการปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน สอดคล้องกับ มาลินี คำเครือ (2554: 82) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสรรหาบุคลากรเข้าบรรจุในการทำงาน มหาวิทยาลัยได้กำหนด สวัสดิการ ค่าตอบแทน การประเมินผลปฏิบัติงาน มีความเสมอภาคใน

การทำงาน และบุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนเองถนัด อีกทั้งลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับการศึกษาเป็นหลัก จึงไม่เกิดความแตกต่างทางความคิดมากนัก ซึ่งอาจทำให้วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ดังที่นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551: 76) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่า คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ลักษณะงานที่บุคลากรได้รับผิดชอบนั้นมีความเหมาะสมกับตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรในตำแหน่งต่างๆที่ตนปฏิบัติ ทำงานตามขอบเขตของตนเองไม่ก้าวก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน และในการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตน จึงอาจส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และดังที่ เสนาะ ดิยาวี (2535: 201) กล่าวว่า ตำแหน่งหน้าที่เป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ สอดคล้องกับ เอมอร์ ผิวเหลือง (2554: 120) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามลักษณะสายงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่สังกัดคณะต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เกิดจากการกลุ่มของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 5 วิทยาเขต ประกอบด้วยวิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตเทเวศน์ วิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยาเขต ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตโชติเวช ซึ่งแต่ละวิทยาเขตมีที่ตั้งต่างกัน มหาวิทยาลัยจึงมีที่ตั้งของแต่ละคณะอยู่ต่างพื้นที่ ซึ่งทำให้การเดินทางของบุคลากรที่ทำงานในคณะต่างๆ มีความสะดวกสบายต่างกัน ในบางคณะมีทำเลที่ตั้งติดกับแม่น้ำเจ้าพระยา จึงสามารถสัญจรโดยเรือโดยสารสาธารณะได้ และด้วยเหตุที่แต่ละคณะมีที่ตั้งต่างกันจึงมีวัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการบริหารจัดการที่ต่างกัน และในบางคณะ เป็นคณะที่มีชื่อเสียงแต่เดิมก่อนที่รวมตัวเป็นมหาวิทยาลัย จึงทำให้นักศึกษาสนใจเข้ามาเรียนเป็นจำนวนมากทำให้ได้รับงบประมาณในการบริหารจัดการมาก สามารถนำงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีทัศนียภาพที่สวยงาม ซึ่งปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรที่สังกัดคณะต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน ดังที่ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2527: 69) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์เป็นเวลานาน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมและปฏิภริยาของมนุษย์ ระหว่างกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่กับตัวบุคคล สอดคล้องกับ ปฤณภูรัตน์ คำสว่าง (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัย มหิดล พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวดู ไม่พบ

ความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรไม่ว่าจะสังกัด คณะใดต่างก็ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนเหมือนกัน เนื่องจาก มหาวิทยาลัยใช้ระเบียบ อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการอื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และทุกคณะที่สังกัดในมหาวิทยาลัย ยึดถือระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกัน สอดคล้องกับ ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532: 154) กล่าวว่า งานที่คนๆหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กร เขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ ว่าการทำงานเหมาะสมกับ ค่าตอบแทนที่เขาพึงได้รับ

2.5 บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันได้ได้รับสิทธิต่างๆไม่แตกต่างกัน อาทิ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน หรืออาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ บุคลากรจึงตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และเพื่อให้งานที่บุคลากรปฏิบัตินั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการ และสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ อีกทั้งอายุงานหรือประสบการณ์การทำงานที่บุคลากรที่ปฏิบัติไม่ว่าจะมีอายุการทำงานเป็นเวลานานแล้วหรือหรือบุคลากรที่เริ่มบรรจุใหม่ ก็ได้รับการปฏิบัติในมหาวิทยาลัยเหมือนกัน และในการจัดอาทิ อบรม สัมมนาของมหาวิทยาลัย การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสและสนับสนุน ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทุกอายุงานโดยไม่มี การแยกชั้นอายุงาน และบุคลากรทุกอายุงานสามารถเก็บเกี่ยวความรู้ และ

ประสบการณ์จากกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตน จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังที่ เฮิร์ชเบอร์ก (อุดม ทุมโสมสิต. 2544: 300-302; อ้างอิงจาก Herzberg, Mausner; Snyderman. 1959: 113-115) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้นทำให้บุคคลมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนาย คุณเนนทราศัย (2551: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร อาทิ การบริหารจัดการของคณะต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หรือสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- กองนโยบายและแผน.(2554). **แผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- กองบริหารงานบุคคล. (2551) **ข้อกำหนดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย**. ฉบับที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักงานอธิการบดี.
- คณาจุลมี มีศิริภัทร. (2555, 15 ตุลาคม). **สัมภาษณ์โดย ขวัญประภา กล่อมแสง ที่คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**.
- งานประกันคุณภาพการศึกษา. (2554). **รายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2554**.กรุงเทพฯ: คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น.
- งานแผนและงบประมาณ. (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนานหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2561**. กรุงเทพฯ: คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น.
- จรรยา เดชกฤษกร. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญวิทย์วสันต์ธรรณ์. (2552). **องค์กรแห่งความสุข**. แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- ชนิษฐา เพิ่มการเจริญ. (2555, 15 ตุลาคม). **สัมภาษณ์โดย ขวัญประภา กล่อมแสง ที่คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**.
- โชติกา ะไล. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฐากร ปาละนันท์. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(2551). พฤติกรรม องค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐฐา กิริห์ญ. (2550). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พะยอมวงศ์สารศรี. (2541). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง**. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

- ปฤถณฐรฎัรณัร ค่ำสว่ำง. (2542). **คูนภพชวีรตของบुकลกรทที่ไมใชสยวชกร ในมหาวทยลยมหนดล**. ปริญญานพนร
ก.ม. (การอุมคศึกษา) กรุงเทพ: บัณชิตวทยลย มหาวทยลยศรีนครนทรวโรฒ. ถ่ายเอกสวร.
- ภาวช ทองโรจน. (2555). **สภบบันอุมคศึกษากัการพัฒนาอุมคศึกษา**. สืบค้นเมือ 29 กรกฎาคม 2555, จาก
<http://www.dusit.ac.th>
- มาลนึร ค่ำเครือ. (2554). **คูนภพชวีรตกรทางนของอาจรยัมหาวทยลยในกรุงเทพมหนคร**. วทยานพนร วศ.ม. (สถิต
ประยุกตและเทคโนโลยีสวรสนเทศ). กรุงเทพ: บัณชิตวทยลย สภบบันบัณชิตพัฒนบริหารศาสตร. ถ่ายเอกสวร
- วรนุช หลบเลา. (2555, 15 ตุลาคม). **สัมภษณโดย ขวัญประภภ กล่อมแสง ที่คณะอุมสาหรรมสัิงทอและออกแบบ
แพชัณมหาวทยลยเทคโนโลยีสวรสมงคลพระนคร**.
- วภภดา กระจ่างโพธิ. (2555, 15 ตุลาคม). **สัมภษณโดย ขวัญประภภ กล่อมแสง ที่คณะอุมสาหรรมสัิงทอและ
ออกแบบแพชัณ มหาวทยลยเทคโนโลยีสวรสมงคลพระนคร**.
- วภภวดี ชัยสุรสีห. (2555, 15 ตุลาคม). **สัมภษณโดย ขวัญประภภ กล่อมแสง ที่คณะอุมสาหรรมสัิงทอและออกแบบ
แพชัณ มหาวทยลยเทคโนโลยีสวรสมงคลพระนคร**.
- ศรีนภย คูนณนทราศย. (2551). **คูนภพชวีรตกรทางนของอาจรยัมหาวทยลยเทคโนโลยีสวรสมงคลพระนคร**.
กรุงเทพ : มหาวทยลยเทคโนโลยีสวรสมงคลพระนคร.
- สุภภภภญจน เทียงพูนวงศ. (2555, 18 ตุลาคม). **สัมภษณโดย ขวัญประภภ กล่อมแสง ที่คณะอุมสาหรรมสัิงทอและ
ออกแบบแพชัณ**.
- สุภภส เครือเนตร. (2541). **แนวคตการพัฒนาคูนภพชวีรต**. พมพ์คร้งที่ 2 กรุงเทพ: เลียงเซียง.
- สมพร สุทศนีย, หม่อมมารชวงศ. (2548). **มนุขยสััมพนร**. กรุงเทพ: สำนักรพมพ์จุฬาลงกรณมหาวทยลย
- สำเนาว์ ขจรคิลป. (2527). **หลักภภกรนักรคศึกษา**. กรุงเทพ: กองภภกรนักรคศึกษา มหาวทยลยเกษตรศาสตร.
- เสนาะ ตยเยาว. (2535). **การบรหรงนบुकคล**. กรุงเทพ: โรงพมพ์มหาวทยลยธรรมศาสตร.
- สำนักรงานคณะกรรภภการอุมคศึกษา. (2555). **แผนพัฒนากรคศึกษาระดับอุมคศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559**.
กรุงเทพ: คณะกรรภภการอุมคศึกษา. สำนักรงาน.
- ศรนัรนท กตตีสุขสถิต และคนอื่่นๆ. (2555). **คูนภพชวีรตกรทางนและควมสุข**. กรุงเทพ: ธรรมดาเพรส จำกััด.
- อุมม ทุมโสมลิต. (2544). **การจ้ดการ (เอกสวรประภภค่ำสอน)**. กรุงเทพ: คณะรัฐประศาสนศาสตร
สภบบันบัณชิตพัฒนบริหารศาสตร. ถ่ายเอกสวร.
- อรรทพล นใหญ้วาง. (2542). **รัฐธรรมนุญแห่งราชอาณจักรไทย**. พมพ์คร้งที่ 2. กรุงเทพ: นิตธรรม.
- อรุณ รักรธรรม. (2532). **การพัฒนาองค์การ : แนวควมคต และการประยุกตใ้ระบบสัิงคมไทย**. กรุงเทพ: นักรงาน
เลขาภภการคณะรัฐมนตร
- อารี เพชรพุด. (2530). **มนุขยสััมพนรในกรทางน**. กรุงเทพ: เนตภภกุลกรพมพ์.

เอมอร ผิวเหลือง. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร**

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed. New York : Macmillan

Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

Herzberg, Frederock; BenardMansner ;& Barbara Block Snyderman. (1959). *The Motivation of Work*. 2nd ed.

New York; John Wiley Anderson Inc.

Likert, Rensis. 1967. *The Method of Constructing and Attitude Scale*. Reading in Attitude Theory and

Measurement. P. 90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.

McClelland, David C. (1961). *The Achievement Society*. New York. :The Free Press.

Yamane, T. (1976). *Date Mining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological

Measurement. New York : McGraw-Hill Book Co. (3) 11:886