

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น  
Quality of Working Life of Personnel of Mahamakut Buddhist  
University Isan Campus Muang District, Khonkaen Province

วสินพ เวียงแก, เอกชาตรี สุกเสน, สิทธิพร เกษจ้อย,  
พระวิ อภโย, เอนก บูมา และ วารินี ไสกาจ  
Woratep Waingkae, Akchatree Suksen, Sitthiporn Khetjoi,  
Phra Thawee Apayo, Anek Moonma and Warinee Sopajorn  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
Mahamakut Buddhist University, Isan Campus, Thailand  
Corresponding Author, E-mail: kornmbu2012@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เพื่อศึกษาพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคลากร เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากร 62 คน และสามารถเก็บข้อมูลจากประชากรได้ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 93.54 นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test และ F-test (ANOVA)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านจิตใจและด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับดี ส่วนด้านสุขภาพกายและด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของบุคลากร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน



ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย 1) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง 3) บุคลากรมีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรมีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) บุคลากรมีรายได้พิเศษ ต่อเดือนและเงินฝากต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรมีรายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ประเภทที่พักอาศัยแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) บุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) บุคลากรมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 7) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 1) ควรมีนโยบายพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มให้ชัดเจน มีแผนดำเนินการชัดเจน มีทุนการศึกษา ทุนวิจัย จัดอบรมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและสนับสนุนการศึกษาต่อตามสายงาน ตามขีดความสามารถของแต่ละคน ร้อยละ 34.48 2) ควรมีการให้ค่าตอบแทนโดยอิงตามวุฒิการศึกษาและพิจารณาจากผลงาน เช่น ภาระงานในหน้าที่ งานวิจัยหรือบทความวิชาการต่างๆ ร้อยละ 22.41 และ 3) ควรจัดอบรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักในสุขภาพและความปลอดภัย เช่น การสวมหมวกนิรภัยหรือการคาดเข็มขัดนิรภัยในการขับขี่รถยนต์ และควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าอย่างจริงจัง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีร้อยละ 20.68 เท่ากัน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต; คุณภาพชีวิตการทำงาน

### Abstract

The objectives of this article were : to study the personnels' individual factors, to study the personnels' socio-economic foundation, to study the personnels' quality of life, to study the personnels' quality of working life, to compare the personnels' quality of life under different individual factors and socio-economics, to compare the personnels' quality of working life under different individual factors and socio-economic foundation, to compare the personnels' quality of life with quality of working life and to study



the problems and recommendation of quality of working life by the use of questionnaire. All 62 personnels were the purposive sampling populations, only 58 personnels or 93.54 % were participated in this study. The data were analyzed and processed by computer for percentage, mean, standard deviation, one sample t-test and one-way ANOVA.

**The results were found that:**

1. On the whole, the personnels' quality of life was good. Taking sectional differences into consideration, the research found that psychology and social relationship were good, physical health and environment were moderate.

2. As a whole, the personnels' quality of working life was moderate. To consider in each section, the research found that development of human capacities, social integration and social relevance were good. Adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, growth and security, constitutionalism and total life space were moderate.

3. Testing of Hypotheses. 1) Testing by one sample t-test at a significance level 0.05, the research found that the personnels' quality of life was moderate. 2) Testing by one sample t-test at a significance level 0.05, the research found that the personnels' quality of working life was moderate. 3) The personnels' quality of life was different under difference of gender at a significance level 0.05. The quality of life was not different under difference of age, marital status, level of education, kind of personnel and period of employment at a significance level 0.05. 4) The personnels' quality of life was different under difference of extra money/mount and saving money/mount at a significance level 0.05. The quality of life was not different under difference of income/mount, payment/mount and kind of residence at a significance level 0.05. 5) The personnels' quality of working life was not different under difference of individual factors at a significance level 0.05. 6) The personnels' quality of working life was not different under difference of socio-economic foundation at a significance level 0.05. 7) The personnels' quality of working life was different under difference of quality of life at a significance level 0.05.



4. Recommendation of quality of working life. 1) It was at 34.48 % about this recommendation : university should set concretely the personnel development policy and plan, supporting the education and research scholarship. The personnel should be educated and supported for further studying according with their capacity. 2) It was at 22.41% about this recommendation : university should pay the fair compensation according with level of education and works such as job assignment or work load, research work and academic article. 3) It was at 20.68 % about this recommendation : university should campaign for taking care of health and safety such as to campaign for wearing the helmet while riding motorcycle or fastening safety belt in the car and support the personnels to grow in profession seriously.

**Keywords:** Quality of Life; Quality of Working Life

## 1. บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เพราะการทำงาน คือ การทำให้มีรายได้ และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้อหาอาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้น ไม่ได้ยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาให้ความสนใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความ

พึงพอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อตรงต่อตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ (Chalermarn, 2015)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจของโลกมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ความเจริญทางเทคโนโลยี จึงเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมคน เพื่อให้พร้อมในความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัยรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไปและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นการสร้างรากฐานของระดับการดำรงชีวิตของคนให้ดีขึ้นโดยการให้ความรู้ การฝึกด้านคุณธรรม



การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การประกอบอาชีพ การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (Tiansai, 2015)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (Department of Labour Welfare, 2005 : 17-22)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงาน กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (Sirikoon, 2542)

แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการ และการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้น ทำงานอย่างมีความสุขและนำมา

ซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงาน จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น (Hackman and Suttle, 1977)

คุณภาพชีวิตส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (House, E. F. and Cummings, T. G., 1985) ในการทำงานจะพบปัญหาต่างๆ เป็นต้นว่า ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ งานหนักเกินไปและขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ปัญหาเหล่านี้ ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไข จะบั่นทอนจิตใจและมีผลถึงระบบการทำงาน (Namjaidee, 2008)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ



ซึ่งทำหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของชาติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์และ นักศึกษามีทั้งนักศึกษาบรรพชิต และนักศึกษา คฤหัสถ์เช่นกัน

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย สังเกตเห็นสิ่งที่ปรากฏขึ้น ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยบางส่วน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ค่อยดีเท่าที่ควร เช่น บุคลากรทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลานาน คุณภาพชีวิตทางด้านสัมพันธภาพทางสังคมค่อนข้างมีน้อย การทุ่มเทกับการทำงานให้มหาวิทยาลัยลดลงบ้าง บุคลากรทั้งรุ่นเก่า รุ่นใหม่ค่อนข้างมีกิจกรรมร่วมกันน้อยเกินไป หรือถ้ามีกิจกรรมร่วมกัน มักมีแต่บุคลากรรุ่นใหม่ ๆ รุ่นเก่าไม่ค่อยร่วมเท่าที่ควร มีบุคลากรบางส่วนมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างมาก สังเกตได้จากการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินต่างๆ ประกอบกับบุคลากรบางท่านต้องหารายได้เสริมเพราะว่าสวัสดิการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมปัจจุบันในมหาวิทยาลัยมีผลต่อสุขภาพมากขึ้น เช่น บุคลากรสายอาจารย์ต้องทำงานหนักเพื่อเก็บภาระงาน (Work Load) ให้ได้ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายปี ไม่ค่อยมีความมั่นคงในการทำงานจากหน่วยงาน เพราะต้องถูกประเมินว่า จะมีสิทธิ์ได้ทำสัญญาทำงานต่อหรือไม่ จึงทำให้การทำงานไม่ค่อยมีความสุขมากนัก

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยต่อไปในระยะยาว จากปรากฏการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงตัดสินใจทำวิจัยเรื่องดังกล่าว เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปรากฏการณ์เช่นนั้น และจะช่วยสะท้อนภาพของคุณภาพชีวิตของบุคลากร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายในการบริหารบุคลากรและแนวทางในการสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อผลประโยชน์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร



### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากรคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จำนวน 62 คน และสามารถเก็บข้อมูลจากประชากรได้ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 93.54

2. เครื่องมือวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยประยุกต์ใช้หลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือของไลเคิร์ต (Likert) ซึ่งประกอบด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ตอนที่ 3 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าคุณภาพชีวิต ตอนที่ 4 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เกี่ยวกับการแสวงหาหนทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Validity) นำเครื่องมือ ที่ผ่านการตรวจแก้จากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) (Inyai, 1999) และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.97

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้แก่ t-test และ F-test (One-way ANOVA) โดยเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่เชิงพหุ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

### 4. สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านจิตใจและคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับดี ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกายและคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของบุคลากร อยู่ในระดับดี ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน



ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

4.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากร อยู่ในระดับดี เนื่องจากสมมติฐานการวิจัยกำหนดไว้ที่ระดับปานกลาง จึงถือว่าผลการทดสอบดีเกินกว่าที่สมมติฐานการวิจัยกำหนดไว้

4.2 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

4.3 บุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน บุคลากรมีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรมีอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 บุคลากรมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

บุคลากรมีรายได้พิเศษต่อเดือนและเงินฝากต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรมีรายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน ประเภทที่พักอาศัยแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 บุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 บุคลากรมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LS.D. (Least-Significant Different) พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## 5. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผู้ศึกษาตระหนักที่ว่า





เป็นเรื่องที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร เพราะว่าการศึกษาค้นคว้าที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ได้ ดังนั้นในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จึงควรบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ในการศึกษาอย่างหลากหลาย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ทรงคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน มหาวิทยาลัยควรดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

2.2 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเทียบค่าเฉลี่ยกับด้านอื่นๆ ที่อยู่ในระดับปานกลางด้วยกันแล้ว ด้านนี้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวปฏิบัติหรือนโยบายในการช่วยเหลือด้านค่าตอบแทนหรืออาจจัดทำเป็นค่าสวัสดิการพิเศษให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลดีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งหรือกำหนด

นโยบายในการช่วยเหลือบุคลากรให้มีความมั่นคงหรือความก้าวหน้าในหน้าที่ เช่น เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ หรือออกฝึกอบรมในต่างประเทศตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร จัดหาทุนการศึกษา ทุนวิจัย จัดอบรมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง และสนับสนุนการศึกษาต่อตามสายงานตามขีดความสามารถของแต่ละคน

## 3. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

3.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า บุคลากรอาจจะมีค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอเท่าที่ควร มหาวิทยาลัยควรรณรงค์แนะนำให้บุคลากรรู้จักนำหลักการดำเนินชีวิตตามหลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ 4 คือ 1) ถึงพร้อมด้วยความหมั่น 2) ถึงพร้อมด้วยการรักษา 3) มีเพื่อนดีงาม 4) เลี้ยงชีวิตอย่างพอเหมาะพอสม

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4.2 ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร



มหาวิทยาลัยในประเทศไทย

4.3 ควรมีการทำวิจัยในเรื่องรูปแบบ

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยในประเทศไทย

4.4 ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง

บทบาทของผู้บริหารกับการส่งเสริมคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยใน  
ประเทศไทย

4.5 ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
บุคลากร มหาวิทยาลัยในประเทศไทย

ในศตวรรษที่ 21

## References

- Chalermarn, P. (2014). *Quality of Working Life*. [http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/doc/Quality of Life.doc](http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/doc/Quality%20of%20Life.doc). (Accessed 10 March 2016).
- Department of Labour Welfare. (2004). Quality of Work Life. *Booklet of Labour*, 11(4), 17-22.
- Hackman, J.R. and Suttle, L.J. (1977). *Improving Life at Work. : Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.
- House, E. F. & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota : John Wiley and Sons.
- Inyai, C. (1999). *Department of Educational Test and Research. Faculty of Education, Loei Rajabhat Institute*. Loei Province : Penprinting Company Ltd.
- Namjaidee, S. (2005). Quality of Life and Problem of Working influencing Satisfaction of Working and Personnels' Resignation Trends Suan Dusit University. *Master of Education Program (Marketing)*. Graduate School : Srinakharinwirot University.
- Sirikoon, T. (1999). Quality of Working Life with Organization Relation : A Case Study of Financial Institution Asset Management Corporation. *Master of Science Program in Industrial Psychology*. Graduate School : Kasetsart University.
- Tiansai, C. Lt. (2008). Quality of Working Life of Non-Commissioned Officer Quartermaster Department Royal Thai Army Nonthaburi Province. *Master of Public Administration Program in General Administration*. College of Administration : Burapha University.