

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธรรากิจบัณฑิตย

QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL AT DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY

ทัศนีย์ ชาติไทย*

Tassanee Chatthai*

* รองศาสตราจารย์และปริญญาเอก ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรากิจบัณฑิตย

* Associate Professor, Ph.D., The Director Doctor of Education Program in Curricula and Instruction, College of
Education Sciences, Dhurakij Pundit University

* Email: tas_thai@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 3) ศึกษาลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 5) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในปี 2557 สถานภาพ การทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตรหัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66
2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในลำดับที่ 2
4. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study quality of working life of personnel at Dhurakij Pundit University (DPU), 2) to compare quality of working life of personnel at DPU, 3) to study the order of indicators of working life of personnel at DPU, 4) to compare the order of indicators of quality of working life of personnel at DPU, and 5) to study commentation and suggestion of working life of personnel at DPU.

The samples were 205 personnel at DPU who worked in Academic year 2014. Their posts were Dean, Deputy Dean, Assistant Dean, Director, Program Head, Section Head, Unit Head and Instructor. The instrument was questionnaire. Statistics were frequency, percentage, average, standard deviation, whereas the statistics test were t-test and One-Way ANOVA.

The research findings were as follow:

1. the overall quality of working life of personnel at DPU was good level with the average of 3.60 and standard deviation of 0.66.
2. the comparison of the overall quality of working life based on different personnel characteristics at DPU had no significant difference.
3. the overall order of indicators of quality of working life at DPU was important at level 2.
4. the order of indicators of quality of working life based on different personnel characteristics at DPU were not different.
5. the most frequent comment and suggestion of working life of personnel at DPU was Adequate and Fair Compensation.

Keyword: Quality of Working Life

บทนำ

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นชนชาติใดและไม่ว่าจะอยู่บนส่วนใดของโลก เมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตน ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพตามที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงตามความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตโดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตคน เพราะเป็นโอกาสที่เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ และกับสถานที่ทำงาน ดังนั้นการทำงานจึงเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนพอใจก็จะมีสภาพจิตและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพต่อองค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อม ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรนั้นให้เจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อปวงชนชาวไทย ได้กำเนิดขึ้นในประเทศไทย เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2511 โดยใช้ชื่อสถาบัน "ธุรกิจบัณฑิต" ตั้งอยู่ริมคลองประปา ถนนพระราม 6 สามเสนในยุคริมดิน ต่อมาจึงเปลี่ยนเป็นวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตในปี 2513 และเลื่อนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในปี 2527 เมื่อมีการขยายตัวมากขึ้นและมีการขยายตัวของระบบการศึกษาของประเทศ มหาวิทยาลัยจึงได้ย้ายมาอยู่ริมคลองประปา ถนนประชาชื่น บนเนื้อที่ 130 ไร่ เพื่อก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารปฏิบัติทางการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในรูปแบบที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีภาระหน้าที่ในการสอนวิทยากรชั้นสูงที่ทันสมัย การวิจัย การบริการสังคม และการทำนุบำรุงศิลปของชาติ เพื่อธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และความมั่นคงของชาติเป็นที่ตั้ง ปัจจุบันมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เปิดการเรียนการสอน 12 คณะและ 3 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยนานาชาติจีน และวิทยาลัยครุศาสตร์ มีหน่วยงานสถาบัน/ศูนย์และหน่วยงาน 12 หน่วยงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยปัจจุบันมีจำนวน 1073 คน ดังนั้นถ้าบุคลากรมีคุณภาพในการทำงานย่อมเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุเป้าหมายตามเจตจำนงที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อนำผลการศึกษานี้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. เพื่อศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
5. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปี 2557 สถานภาพ การทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วยและอาจารย์ประจำ จำนวน 440 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2557)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
3. ขอบเขตด้านเวลา ใช้เวลาทำการวิจัย 12 เดือน หลังจากได้รับอนุมัติโครงการ (ตุลาคม 2557-ตุลาคม 2558)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 สถานภาพ การทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 440 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของวอลตัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจาก บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้การทดสอบที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.4 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อธิบายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 มี 7 ด้านอยู่ในระดับมาก อีก 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดในระดับมาก คือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดในระดับมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดจากทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ย 2.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80

2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมเป็น 2 ลำดับ ลำดับที่ 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 2.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 2.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

มีค่าเฉลี่ย 2.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ตามลำดับ ส่วนอีก 5 ด้าน จัดลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 2.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 2.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 2.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 ตามลำดับ

4. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด 61 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 75.76 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 32 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 27 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.85 และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 19 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 ตามลำดับ โดยด้านที่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

อภิปรายผล

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมากโดย 7 ด้านอยู่ในระดับมาก อีก 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ ผุสดี เบนยกุล (2550) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของ วรุณี แก้วทองใหญ่ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาวิจัยของ สุกิจ เอ็งเจริญ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไพรซ์มิชชั่นไทย จำกัด ซึ่งผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมา พบว่า บุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าโดยภาพรวมบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีแตกต่างกันเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด

(มหาชน) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มงคล ลาวรรณา (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ทั้งชายและหญิง ที่อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจแตกต่างกันบ้างในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านประชาธิปไตยในองค์การเท่านั้น

3. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ลำดับที่ 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow (Maslow, 1943 อ้างถึงใน ลัดดาวลัย สกุลสุข, 2550) สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer, 1973 อ้างถึงใน ปรีดาพร อนุตรโรจน์, 2553) อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray, 1938 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551) ด้วย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีแนวคิดว่ามีมนุษย์ทุกคนมีความต้องการด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง และด้านความก้าวหน้าตลอดเวลา

ส่วนลำดับที่ 2 มี 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland, 1961 อ้างถึงใน ปรีดาพร อนุตรโรจน์) ที่แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการพื้นฐานของบุคคล

แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นอันดับแรก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ยังไม่พึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จัดลำดับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีของ Murray ที่กล่าวว่า ความต้องการหลายอย่างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แสดงว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทั้งชาย หญิง ที่อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน จัดลำดับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน แสดงว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยโดยรวมและรายด้านเหมือนกัน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความคิดเห็นค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความคิดเห็น สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีความเห็น สนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสแต่จำกัดจำนวน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆมีความคิดเห็น ไม่มีปัญหาในการจัดเวลาว่างและครอบครัว แต่งานสอนมากจนไม่มีเวลาทำกิจกรรมอื่น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็น มีความมั่นคงไม่แน่ใจเรื่องความก้าวหน้า ด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีความคิดเห็น ได้รับการดูแลและให้เกียรติในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์

ต่อสังคม มีความคิดเห็นว่างานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมควรส่งเสริม แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมบุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงานในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ โดยรวม 8 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด โดยบุคลากรบางส่วนมีข้อเรียกร้องให้เพิ่มค่าตอบแทน จึงขอเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ อยู่ในระดับมาก และบุคลากรได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ทั้ง 8 ด้าน จึงขอเสนอแนะให้มีการเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ไปยังบุคลากร ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้รับทราบผลการศึกษาวิจัย ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด จึงเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดนโยบายในด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ให้มีความยุติธรรมสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนบุคลากรให้เท่าเทียมกับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกัน

2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงขอเสนอแนะให้มีการศึกษาเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาเอกชนอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกันว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันจากระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ

บรรณานุกรม

- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรีดาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สุลัดดี เบญจกุล. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง* (สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ). ตรัง: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มงคล ลาวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลัดดาวัลย์ สกกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรวิมล แก้วทองใหญ่. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกิจ เอ็งเจริญ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์*. (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถพล เปี่ยมศิริ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไปคณะบริหารรัฐกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement*, 30, 607 – 610.
- Walton, R.E. (1973). Quality of life: What is it? *Slone Management Review* 15th (September): 11 - 12.