

คุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม¹

The Quality of life of Academic Support Personnel At Chandrakasem Rajabhat University

สุภาพร วงษ์พวง²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (2) เพื่อศึกษาสถานภาพคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านธรรมาภิบาลในองค์การ และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว และ (3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 187 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านองค์การไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ส่วนด้านคุณภาพชีวิต พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : องค์การ, คุณภาพชีวิตของบุคลากร

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives in this study were (1) to study organizational factors that influence the quality of academic support personnel life at Chandrakasem Rajabhat University (2) to study the status of quality of academic support personnel life at Chandrakasem Rajabhat University in 6 factor as follow compensation and welfare, work environment, advancement and stability, social relevance, work independence and work-life balance and (3) to compare the quality of academic support personnel life by characteristics. Collecting data from 187 people of academic support personnel at Chandrakasem Rajabhat University. The instrument used was a questionnaire.

The results were found that organizational factor had not influence the quality of academic support personnel life at Chandrakasem Rajabhat University. As for quality of life, the over all quality of academic support personnel life is at a good level. And the academic support personnel life at Chandrakasem Rajabhat University with different characteristics had indifferent quality of life.

Keywords : Organization, Quality of life of personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐาน ความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าการกินดีอยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์ มีงานทำที่ดูสามารถใช้เลี้ยงตัวเอง ดูแลครอบครัวให้มีความสุข โดยไม่เป็นภาระแก่สังคม และยังเป็นคนดีเคารพกฎระเบียบ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และสังคม มีส่วนรวมในการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมไปถึงไม่ สร้างปัญหาความเดือดร้อนให้สังคม แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิตประจำวัน ซึ่งก็คือการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ คือ การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการ มีคุณภาพชีวิต โดยที่ทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้

ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจ หลีกเลี่ยงได้ แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน องค์การภาครัฐและภาคเอกชนพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมการศึกษาของรัฐมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ประเทศ มีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เป็นแหล่งผลิตบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ การที่จะดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยระบบการให้บริการด้านต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมของ

มหาวิทยาลัยดำเนินการไปได้ด้วยดี การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานในระดับองค์การ คุณภาพชีวิตของบุคลากรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพการที่บุคลากรจะมีคุณภาพได้นั้นก็จะขึ้นอยู่กับองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างทัศนคติที่ดี ต่องาน เกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจต่อองค์การในที่สุดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทำ การวิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและ พัฒนาเทคโนโลยี ทำนุ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ตลอดจนการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ดำเนินการตามพันธกิจที่กฎหมายกำหนดและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่กำหนดด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมายเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าของสังคม ประเทศชาติ ซึ่ง บุคคลที่สำคัญของสถาบันปฏิบัติการกิจต่าง ๆ โดยมีทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ซึ่งบุคลากรทั้งหมดต่างมีความสำคัญต่อการปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตามบทบาทหน้าที่

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 349 คน แต่ถ้าหากนำข้อมูล 3 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 จนถึงปัจจุบัน คอ ป พ.ศ. 2563 จะพบว่าอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีจำนวนลดลง ดังตาราง

ประเภทบุคลากร	พ.ศ. 2560	พ.ศ. 2561	พ.ศ. 2562	พ.ศ. 2563
1.ข้าราชการ	18	18	17	16
2.พนักงานราชการ	15	13	16	16
3.พนักงานมหาวิทยาลัย	217	228	225	216
4.ลูกจ้างประจำ	20	18	17	14
6.เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	142	108	96	87
รวม	412	385	371	349

จากข้อมูลสถิติ จะเห็นว่าอัตราการคงอยู่ของงานรายบุคคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนลดลง เนื่องจากการลาออกหรือมีการย้ายที่ทำงานใหม่ของบุคลากร อาจมีปัจจัยมูลเหตุมาจากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น

จะเป็น ด้านองค์การ คำตอบแทนและสวัสดิการ สิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร อาจเป็นผลสืบเนื่องให้บุคลากรเกิดความท้อแท้ ไม่มีแรงจูงใจและอาจทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลายคนต้องออกจากงานหรือย้ายที่ทำงานไปอยู่องค์การหรือหน่วยงานอื่น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นถึงความสำคัญการมีคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนสายวิชาการ จึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยด้านองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตหรือไม่
2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม เป็นอย่างไร
3. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเปรียบเทียบกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
2. เพื่อศึกษาสถานภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากรสาย

สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ทั้ง 6 ด้าน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “คุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม จากตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัย จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งมีนักทฤษฎีได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้นำของ Delamotte and Takezawa (1984) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. ร้อยได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) สอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environmental) ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities)
4. โอกาสความก้าวหน้า (Growth) และความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร สามัคคี และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) โดยผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียม เคารพในสิทธิ และรักฟังความคิดเห็น
7. ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่เป็นส่วนตัว (The total life space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง อำนาจประโยชน์และรับผิดชอบสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

ความหมายของ "องค์การ" คำว่า "องค์การ" มีนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เช่น Dimock ให้ ความหมายว่า องค์การ หมายถึง การจัดระเบียบโดยการนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมกันในรูปของ ส่วนรวม เพื่อให้มีการใช้อำนาจบริหารงานและเป็นศูนย์อำนาจการให้งานดำเนินคล่องเป้าหมายที่กำหนดไว้ Hicks & Gullett ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง โครงสร้างที่จัดทำขึ้นตามกระบวนการสำหรับให้ บุคคลฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ Max Weber ให้ความหมายว่าองค์การคือหน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง จากความหมายต่าง ๆ กล่าวได้ว่า องค์การต้องมีองค์ประกอบหรือลักษณะร่วมดังนี้

- 1.1 โครงสร้าง (structure) : องค์การต้องมีการจัดโครงสร้างแบ่งหน่วยงานภายใน ตามหลักการ

แบ่งงานกันทำตามความถนัด หรือหลักความชำนาญเฉพาะอย่างมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานในองค์การ

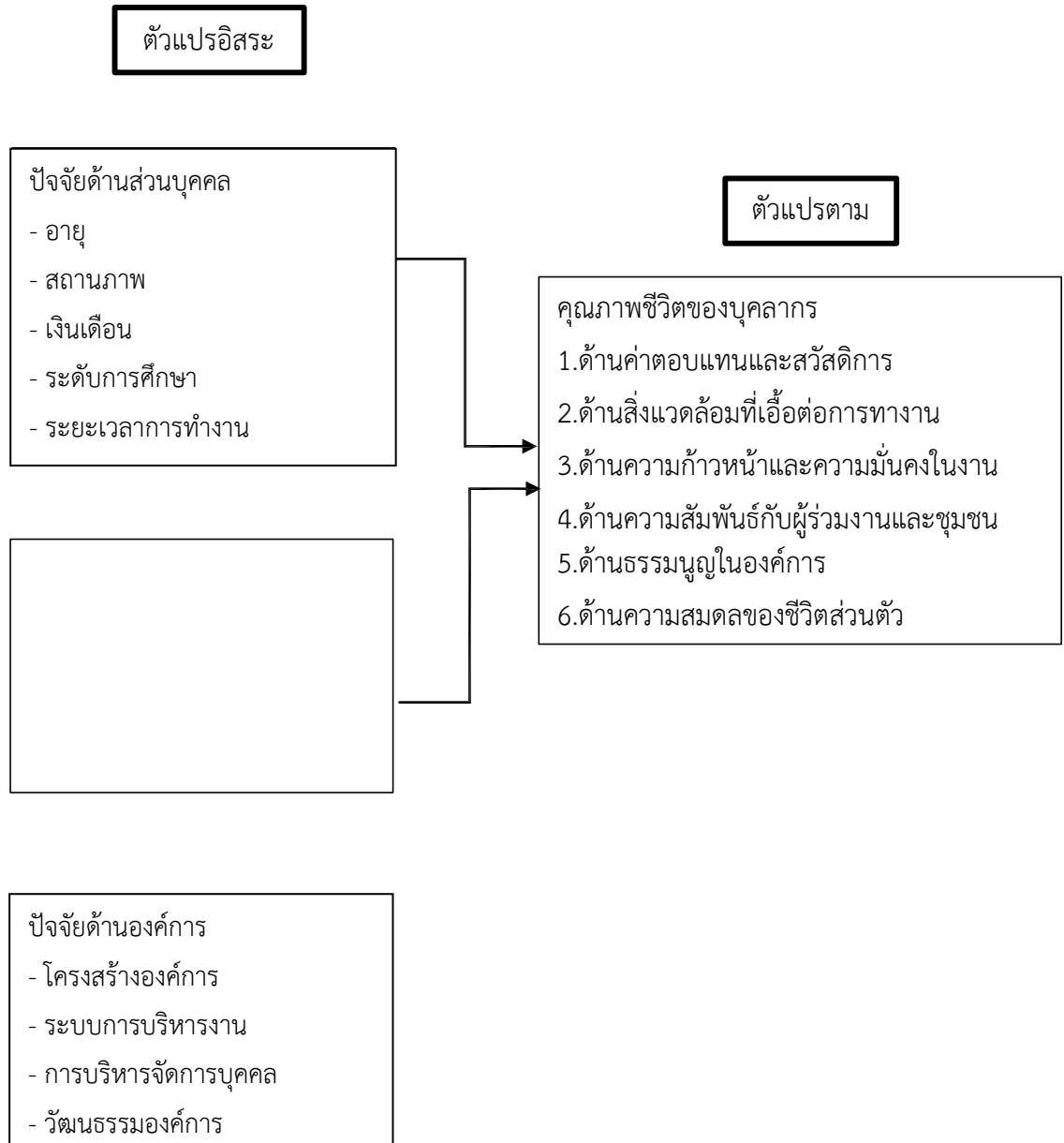
1.2 กระบวนการปฏิบัติงาน (process) : องค์การต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอนเพื่อให้ทุกคนในองค์การยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

1.3 บุคคล (person) : องค์การต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การร่วมกันตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์การด้วย

1.4 วัตถุประสงค์ (objective) : องค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเพื่อเป็น แนวทางไปสู่กิจกรรมหรือผลผลิตขององค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน จึงสามารถกำหนดตัวแปรได้ดังต่อไปนี้



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร

เกษม โดยใช้สูตร Taro Yamane (Taro Yamane, 1967 อ้างใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2562, 176) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 349 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างเท่ากับ $\pm 5\%$ จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง 186.38 คน เพื่อลดความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 187 คน และการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS) โดยผ่านเครื่องมือแบบสอบถาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามทัศนคติ (Questionnaire) เรื่อง

“คุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากการทบทวนวรรณกรรม บทความ เอกสาร ตำรา และ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการกำหนด แบบสอบถาม

ทั้งนี้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ โดยแบ่งออกเป็นด้าน ได้แก่ด้านโครงสร้างองค์การด้านระบบการบริหารงานด้านการบริหารจัดการบุคคลและด้านวัฒนธรรมองค์การส่วนตัวแปรตาม คือ ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมโดยมีเกณฑ์แบ่งซึ่ง 6 ด้านคือด้านคำตอบแทนและสวัสดิการด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและชุมชน ด้านธรรมาภิบาลในองค์การ และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การสร้างเครื่องมือวัด จึงได้เป็นแบบสอบถามออกมาเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน มีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบเท่านั้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านระบบการบริหารงาน ด้านการบริการจัดการบุคคล ด้านวัฒนธรรมองค์การ รวมคำถาม 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับพรวมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว รวมคำถาม 30 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตัวเอง และขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรในการตอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 187 คน และนัดหมายในการไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ โดยการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient)

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลด้านส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการศึกษา การทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบเชิงพหุ (Multiple Comparison) เป็นรายคู่โดยวิธีของ Least -Significant Different (LSD) แต่หากไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจะใช้วิธีอื่นตรวจสอบเพิ่มเติม

สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้ง 6 ด้านเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม” สามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 120 คน เป็นจำนวนที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคืออายุเฉลี่ยอยู่ที่ 41 - 50 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 สถานภาพโสด มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 สมรสแล้ว มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 86.5 รองลงมาคือระดับปริญญาโท มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ในส่วนของรายได้นั้น ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาอยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.0 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์การที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าสมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม มีค่า Beta = 0.279 ค่า Sig = 0.000* รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบงาน มีค่า Beta = 0.178 มีค่า Sig = 0.019* ปัจจัยด้าน

โครงสร้างองค์การ มีค่า Beta = 0.093 มีค่า Sig = 0.200 และ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการบุคคล มีค่า Beta = -0.116 มีค่า Sig = 0.101 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สถานภาพคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับ ($X = 3.68$, S.D. = 0.441) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ($X = 3.71$, S.D. = 0.499) ด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ($X = 3.87$, S.D. = 0.615) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 ($X = 3.43$, S.D. = 0.725) ด้านความสัมพันธ์กับพรวมงานและชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ($X = 3.67$, S.D. = 0.631) ด้านธรรมเนียมในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ($X = 3.67$, S.D. = 0.632) และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 ($X = 3.76$, S.D. = 0.627)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ทั้ง 6 ด้าน จาแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยรวม บุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่วางนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางของแผนพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ศึกษาต่อในทุกๆระดับ เพื่อมีการพัฒนาศักยภาพที่เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น และมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนต่อการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลที่มีลักษณะเป็นวงกว้าง ผลที่ได้รับควรมีการทำวิจัยแบบเจาะลึก เพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ หรือปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงการวิจัยในอนาคต

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลกว้างๆ ควรมีการศึกษา ค้นคว้าข้อมูล ที่เจาะลึก เพื่อนำผลการศึกษาทำการเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น

บรรณานก

รม

ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัท ทาอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์วิทยาลัยปทุมธานี.

รัฐญาณ บุญมา. (2548).

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค
อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.

วิสุทธิ อุตะมะ. (2538) คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6 (รายงานผลงานวิจัย).

มหาวิทยาลัยศิลปากร: กรุงเทพฯ. ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.
กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรม สาร.

ศรีนาย

คุณนทราศัย.2551.คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพ
ระ นคร / ศรีนาย คุณนทราศัย.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สมคิด บางโม(2545).องค์การและการจัดการ.สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.กรุงเทพฯ

Referenc

e

Amitai Etzioni, Modern Organization, New Jersey: Prentice-Hall, 1964.

Albrecht, Karl. 1983. Organization Development. New Jersey: Prentice-Hall

Barnard. (1961). Chester Barnard and the Systems Approach to Nurturing Organizations.

Andrea Gabor Baruch College, City University of New York.

Davis, L.E. (1977, July-August). Enhancing the quality of work life : Development in the

United States. International Labour Review. 116: 53.

Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). Quality of Working Life in International Perspective.

Geneva: International Labour Office.

Max Weber. (1947). The Theory of Social and Economic Organizations. Translated by A.M.

Handerson and T. Parsons. New York : Free Press.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review, 15, 12-

18.

Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis (2nd ed.). New York: Harper and Row.