

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Quality of working life of employees of Srinakharinwirot University

* นางนิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปร เพศ อายุวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทิศทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้พบว่า

2.1 เพศ:พบว่าพนักงานทั้งที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 อายุ : พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่

การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 วุฒิกการศึกษา :พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน : พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านจังหวะชีวิตไม่ต่างกัน ส่วนด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 รายได้ :พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านจังหวะชีวิต ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) To study the quality of working life of employees of Srinakharinwirot University ; and 2) To compare levels of the quality of working life of employees of Srinakharinwirot University in the variable sexes, ages, educated levels, working experiences, and salaries. This research was conducted by questionnaire by using 357 employees of Srinakharinwirot University as a sample. The data were analyzed by percentage, means, standard deviation and One-Way Analysis of Variance.

The results of this research are as the follows:

1. The quality of working life of employees of Srinakharinwirot University as a whole and in each aspect are moderate except the social relevance of the working life was in high level.

2. The results of comparison of the quality of working life of employees of Srinakharinwirot University in the variable of sex, age, educated level, working experience, and salary were found as follows:

2.1 Sex : Overall, the quality of working life of employees both male and female is no different, in each aspect between the immediate opportunity to use and develop human capacities and the social relevance of the working life differences are statistically significant at the .05 level.

2.2 age : The research showed that different ages affect the employees' quality of working life. Overall, different aged employees do not share the same level of quality of working life. In each aspect the social relevance of the work life is no different section. The work and the total

life space, the adequate and fair ompensation, the safe and healthy working conditions, the future opportunity for continued growth and security, the immediate opportunity to use and develop human capacities, the social integration in the work organization and the constitutional in the work organization privacy found differences statistically significant at the .01 level .

2.3 Educated level: no significant differences in quality of working life.

2.4 Working Experience: This research pointed out that experienced employees have quality of working life from non-experienced employees. However, concerning the safe and healthy working conditions, the immediate opportunity to use and develop human capacities, the social integration in the work organization, the constitutional in the work organization, the social relevance of the work life quality of work life difference were statistically significant at the .01 level. The adequate and fair compensation, the future opportunity for continued growth and security, quality of working life overall difference statistically significant at the .05 level .

2.5 Salary: This research pointed out that salary employees have quality of working life from non-salary employees. In each aspect the adequate and fair compensation, the safe and healthy working conditions, the future opportunity for continued growth and security, the social integration in the work organization, the work and the total life space, the social relevance of the work life is no different section. The immediate opportunity to use and develop human capacities, the constitutional in the work organization quality of working life statistically significant difference their

level of .01. The social relevance of the work life quality of working life differences are statistically significant at the .05 level.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ และองค์การสาธารณกิจต่างๆ มักจะมีการกำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนงาน โครงการ หรือที่เรียกรวมกันว่า “แผนกลยุทธ์ขององค์การ” เอาไว้ล่วงหน้า แผนกลยุทธ์ขององค์การทั่วไปมักจะกำหนดระยะเวลาไว้ประมาณ 5 ปี องค์การ บางแห่งจะมีการกำหนดแผนระยะยาว 15 - 20 ปี แผนกลยุทธ์ขององค์การเป็นเสมือนกับแผนที่นำทางที่จะนำองค์การไปยังเป้าหมายปลายทางที่ต้องการ สิ่งสำคัญ คือการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถมีคนที่ต้องการในเวลาที่ต้องการตามทักษะความสามารถที่ต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมาย ทิศทาง อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การต่อไป ศุภชัย ยาวะประภาส (2546 :120) สอดคล้องกับ เจษฎา นกน้อย (2551 : บทนำ) กล่าวว่าองค์กรในปัจจุบันต่างต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถย่ออยู่กับที่ได้เฉกเช่นที่เป็นมา องค์กรจึงต่างต้องพยายามค้นหาแหล่งที่มา ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งปัจจัยสำคัญหนึ่ง ที่หลากหลายองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่ามีความสำคัญยิ่ง คือ คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กร เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้ว ยังเป็นกลจักรสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมดหรือหายไปไหน แต่กลับทวีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงไม่เป็นเรื่องแปลกที่ในปัจจุบันมีการแย่งตัวบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถจากองค์กรต่างๆ ให้เห็นอยู่เสมอ ดังนั้นสิ่งที่องค์การควรคำนึงถึงอันดับแรกคือคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จากสภาพปัจจุบัน สังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนแปลง ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ทำให้การดำรง

ชีวิตของบุคคลได้รับผลกระทบในด้านบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การ และเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่องค์กรต่อไป ในทางตรงข้าม หากบุคลากรไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคคลเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้ นิติยา เมฆศรีพงษ์ (2549 : 1) นับว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรนั้นๆ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ยังรวมถึงความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความผูกพัน เสียสละ และทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลนั้นๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่วนมาตรฐานในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life Indicator) จะพิจารณาจาก ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม Richard E. Walton (1973 : 12 - 16)

จากการที่รัฐบาลได้ทำการปรับปรุงระบบราชการ อันเป็นเหตุจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ส่งผลให้โครงสร้างการจ้างงานของภาครัฐได้เปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดมาตรการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐขึ้น เพื่อดำเนินการตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ โดยไม่ให้เพิ่มอัตรากำลัง และให้ยุบเลิก

ตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ จึงเป็นเหตุผลที่องค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการจ้างพนักงาน เพื่อสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในภาครัฐได้อย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงาน จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการคุ้มครองใดๆ เหมือนข้าราชการ จะเห็นได้ว่าแม้จะมีข้อเสียเปรียบในการเป็นพนักงาน แต่มีบุคคลจำนวนมากยอมที่จะเสียเปรียบเพื่อแลกกับการมีงานทำ มีเงินเดือนใช้ แม้ว่าเงินเดือนที่ได้รับจะน้อย ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละวันเท่านั้น

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องตระหนักในการบำรุงรักษาพนักงานให้อยู่กับระบบและองค์การให้ยาวนานที่สุด โดยให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ผู้วิจัยปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้ได้การปฏิบัติงานที่มีผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยครอบคลุมตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ ช่วงปฏิบัติหน้าที่ เกษียณอายุราชการ และวาระสุดท้ายของชีวิตขึ้น จึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้เสนอผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนานร่วมยืนหยัดที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้เจริญก้าวหน้า ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลเบื้องต้นไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการทำงานในอนาคตต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกันตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 3,712 คน ในปี 2556 (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงาน ในปี 2556 จำนวน 357 คน (โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, 1970 : 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (rating scale) เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา ซิตความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานตามระดับความคิดเห็น

การทดสอบเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยกำหนดแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.วรินทร์ โพนน้อย พิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) จากนั้น นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (variability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิธีการของครอนบาช (Cronbach's alpha) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าได้ค่า เท่ากับ .926

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2556 – 12 กันยายน 2556 จำนวน 357 ฉบับและได้รับคืนมาและตรวจสอบแล้วมีฉบับที่สมบูรณ์ 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.50

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 333 ฉบับ คือตอบครบทุกข้อ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร t-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้พบว่า

2.1 เพศ : พบว่าพนักงานทั้งที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาซิตความรู้ความสามารถ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 อายุ : พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านจังหวะชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

2.3 วุฒิการศึกษา : พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน : พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 รายได้ : พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านจังหวะชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. เมื่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานด้านบุคคล โดยมีเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์กำหนดให้มีระบบการวางแผนและบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและดำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ครบถ้วนมาตรการในทางปฏิบัติให้ได้จริงตามแผนที่กำหนดไว้

2. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านบุคคล มีระบบการวางแผนและบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสวัสดิการที่ครอบคลุม การจัดฝึกอบรม สัมมนา คุงาน อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การต่อสัญญาจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

3. นำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพการทำงาน ดัชนีวัดความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเรื่องนี้อีก ทั้งนี้การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากความคิดเห็น ความรู้สึก การปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นเบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลถึงระดับปฏิบัติจริงควรเพิ่มการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.วรินทร์ โพนน้อย และได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ ที่รับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

1. เจษฎา นกน้อย (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
2. ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
3. ัญณกัช ขนทรัพย์ (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
4. นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจใน สำนักงานจเรตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
5. นิตยา เมฆศรีพงษ์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
6. วรวุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550). ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
7. ศุภชัย ยาวะประภาส. (2546). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.กรุงเทพฯ : จุดทอง.
8. ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
9. เสาวรส คูหาปัญญา (2552). ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
10. สุนทร นามโคตศรี (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
11. อรุณ รักธรรม. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
12. Krejcie, Fobert V. and Daryle .Morgan.W Determining Sample SiZe For Resarch Activities. W Journal of Educational and pSYCHOLOGICAL mEASUEMENT. 1970.P.607-610. <http://www.swu.ac.th/> แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2553 – 2567 สืบค้นวันที่ 11 สิงหาคม 2556
13. Walton, R. E. (1973, Fall). Quality of working life: What is it?. Sloan management review, 15,pp. 11 - 21.