

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันรัชต์ภาคย์

Research Title the Quality of Working Life of Support Staffs in Rajapark Institute

ณัฐมน ทมวกฉิม¹

¹คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

Email address: Lux-nitta@hotmail.com

ABSTRACT

The objectives of research of “The Quality of Working Life of Support Staffs in Rajapark Institute” were (1) to study the level of the quality of working life of support staffs and (2) to compare the relationships between personal factors and the quality of working life of support staffs. The population were 47 participants. The data analysis were mean, percent, and standard deviation. The research finding were the quality of working life of support staffs in Rajapark Institute were high level.

Keywords: The quality of working life, support staffs, Rajapark Institute

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันรัชต์ภาคย์ (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์ โดยทำการศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 ทั้งหมดจำนวน 47 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

Keywords: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุน, สถาบันรัชต์ภาคย์

บทนำ

สถาบันรัชต์ภาคย์เป็นสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีและ

ปริญญาโท โดยมีพันธกิจที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนากำลังคนในระดับสูงให้กับ สังคม ประเทศชาติ 2. การวิจัย เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อสร้างสรรค์ จรรโลงให้สังคมเจริญก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของคนในสังคม 4. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เพื่อคงความเป็นเอกลักษณ์ แห่งชาติไทย

ในการดำเนินพันธกิจหลักของสถาบัน จะทำให้บรรลุเป้าหมายของพันธกิจได้ประกอบไปด้วย หลายปัจจัย อาทิ นโยบายของทางสถาบัน ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และที่ขาดเสียมิได้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ที่เป็นกำลังสำคัญในการที่มี ส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาค้นคว้า เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของ สถาบันรัชต์ภาคย์ เพื่อที่จะได้นำผลจากการ วิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน สถาบันรัชต์ภาคย์ ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานผู้ให้ ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น

วอลตัน (Walton, 1974) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมาย กว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่กฎหมายค่าตอบแทนแรงงาน และการรับรองการทำงาน คุณภาพการจ้างงานที่ จะไม่ค่อยเท่าเทียมกัน แต่รวมไปถึงความต้องการ ให้ชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้นได้มีผู้ให้ความหมาย เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้มากมายหลายท่านด้วยกัน โดยแต่ละท่านก็จะมีมุมมองด้านคุณภาพชีวิตที่ แตกต่างกันไป ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มี นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้ดังต่อไปนี้

Campbell (1976: 117-124) ได้ให้ ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ (Well-being) ไม่เพียงแต่ หมายถึงความอุดมสมบูรณ์ทางด้านวัตถุ เช่น การมี อาหารเพียงพอหรือมีที่อยู่อาศัยอย่างดีเท่านั้น หาก รวมถึงสิ่งที่เป็นคุณค่าความสำคัญทางจิตใจหรือ ความรู้สึกที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ชุมชน ความสำเร็จในหน้าที่การงานความปลอดภัย เป็นต้น

Hackman and Suttle (1974 อ้างถึงใน รัชพล บุญเอกเนกวัฒน์, 2551) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็ระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

กนกวรรณ ครุชปักษ์ (2552) สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

สุวรรณณี ลิ้มกรพันธ์ (2554) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตหมายถึงชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดีในขณะที่เดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้น โดยมีจุดประสงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานก็จะส่งผลให้พนักงานต้องการปรับปรุงศักยภาพของตน เพื่อทำงานให้ดีขึ้นและเป็นกลไกให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรและพนักงานในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมายในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและขององค์กรได้

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ทำงานอย่างมีความสุข ได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม มีสวัสดิการที่ดีในที่ทำงาน มีความปลอดภัยในชีวิต ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Maslow (1943) อ้างถึง ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550), ปรีดาพร อนุตรโรจน์ (2553) แนวคิดของมนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ได้มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นอีกต่อไป มาสโลว์ (Maslow) จัดลำดับความต้องการไว้ 5 ลำดับคือ (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) (2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) (3) ความต้องการทางสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or loves of Belonging Needs) (4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) (5) ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความคิด (Self-actualization Needs)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน แตกต่างกันไป เช่น

ศรีนัย คุณเนนทราศัย (2551) อ้างถึงใน Gimado and Dusek, 1988) ได้เสนอ องค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตไว้ 6 ส่วน คือ

1) ประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกาย (Physical Capabilities) หมายถึง การเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ การดูแลตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของร่างกายจะขึ้นอยู่กับพลังงานที่ตนเองสะสมไว้ และไม่ใช่พลังงานกายเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงอารมณ์

และจิตใจหากบุคคลมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2) สถานภาพทางอารมณ์ (Emotional Status) เป็นความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในสภาวะอารมณ์ต่างๆ เช่น ความโกรธ ความเครียด ฯลฯ การมีสุขภาพที่ดีนั้น มีความสัมพันธ์กับการมีความรู้สึกที่ดี เพลิดเพลินกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้จะช่วยให้เข้าใจตนเองแล้วยังช่วยให้เข้าใจผู้อื่นด้วย

3) การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Interactions) การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผนกิจกรรม และการติดตามประเมินผล

4) ความสามารถทางสติปัญญา (Interactual Functioning) ความสามารถในการจดจำ

5) ความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง กิจกรรมหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ สามารถเลือกตัดสินใจในพฤติกรรมของตนเอง และให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นได้ ไปในทางที่ถูกต้อง

6) สถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Status) หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ได้

7) ความตระหนักในเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล (Self-Perceived Health Status) ตระหนักในเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล การประเมินผลทางด้านสุขภาพ หากไม่เจ็บป่วยแสดงว่าตระหนักในเรื่องสุขภาพได้ดีมาก

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cumming 1980) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังนี้คือ

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะที่คล้ายกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมจะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3) การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคคล (Development and Human Capacities) งานควรจะได้จัดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะได้ให้ความสำคัญต่อ1)งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2)ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้3)ควรจะได้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตนเอง

5) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบ

ผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่า ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่ามีภาระแบ่งปันในองค์การ มีความรู้สึกว่าองค์ประกอบเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับภาระงาน ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8) การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำเร็จของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของการทำงานจาก

แนวคิดและหลักการของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ 8 ด้าน
ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ
บุคลากรสายสนับสนุนของ สถาบันรัชต์ภาคย์
จำนวน 47 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น
แบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (rating scale) ตรวจสอบความ
เที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดแบบสอบถามเรื่อง
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันรัชต์ภาคย์ ไปให้
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ตามเนื้อหา (content validity) ตรวจสอบความเชื่อมั่น
(Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ
บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันรัชต์ภาคย์ จำนวน 30
คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
(Coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ มา
ปรับปรุงและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บ
รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากแบบสอบถามที่แจก
ทั้งหมด 47 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์
47 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้ความถี่(Frequency)และค่าร้อยละ
(Percentage)อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลความ
คิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน(Standard Deviation) อธิบายระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 3.
เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลการจัดลำดับ
ความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรโดยการทดสอบที(T –Test)การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว(One Way ANOVA)

การแปลผลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตามหลัก
ของ Likert Scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ยและความหมาย

4.21-5.00 มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ระดับมากที่สุด

3.41-4.20 มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ระดับมาก

2.61-3.40 มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ระดับปานกลาง

1.81-2.60 มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ระดับน้อย

1.00-1.80 มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ระดับน้อยที่สุด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์ พบว่า ส่วน
ใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ61.70
ส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า40 ปี จำนวน 21คน คิดเป็นร้อย
ละ 25.53 จบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 27
คน คิดเป็นร้อยละ 57.45 มีระยะเวลาทำงานใน
สถาบันฯ มากกว่า 5 ปีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ
48.93 มีระดับเงินเดือน15,001-20,000 บาท จำนวน

25 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 ส่วนใหญ่สมัครส จำนวน
24 คน คิดเป็นร้อยละ 51.06

2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมบุคลากรมี
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47$)
และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์
ภาคย์อยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.70$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ได้รับความ
ยุติธรรมในการประเมินการขึ้นเงินเดือนประจำปีมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\mu = 2.89$) รองลงมาคือ
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 2.53$) และข้อที่ได้รับความ
เหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มี
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุดเท่ากับ ($\mu = 2.48$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี
ของ Maslow ในระดับความต้องการขั้นที่ 1 ความ
ต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่ง
เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็น
สิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตซึ่งสอดคล้องกับ
ผลการศึกษาของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขา
วิทยบริการ เฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง (2551) ที่
ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว
รายปีพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นทางสถาบัน
รัชต์ภาคย์ ควรจะเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันรัชต์
ภาคย์ ในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญ
กับการพิจารณาค่าตอบแทนให้เพียงพอกับสภาวะ

เศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบันสวัสดิการต่างๆ ที่
บุคลากรควรจะได้รับ เช่นสวัสดิการที่ดี กองทุน
สำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ รวมถึง
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายงาน

2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความ
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าบุคลากรสาย
สนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\mu = 3.45$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่าง
น้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\mu = 3.58$)
รองลงมาคือสถานที่มีความสะอาดเรียบร้อย มี
อากาศถ่ายเท สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น
ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
สถาบันรัชต์ภาคย์ มีความสะอาดเรียบร้อยและ
เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมากเป็นลำดับแรก มี
อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติ
หน้าที่อย่างเพียงพอเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ
ทฤษฎีของ Maslow ในระดับความต้องการขั้นที่ 2
ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety
Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการ
ตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความ
ปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมาและสอดคล้องกับผล
การศึกษาของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทย
บริการ เฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง (2551) ที่ศึกษา
คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี
พบว่า ด้านด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
ของบุคลากร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนสถาบัน

รัชต์ภาคย์อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$) คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญห และอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถหาความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในระดับความต้องการขั้นที่4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการ เฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของลูกจ้างชั่วคราวรายปี อยู่ในระดับ มาก

4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$) บุคลากรได้รับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญ และมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในระดับความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)

5) ด้านบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22$) คือ บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อ

กันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ทางสถาบันได้จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ทำร่วมกันสม่ำเสมอทำให้บุคลากรได้สังสรรค์พบปะกันและทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในระดับความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ความรัก การยอมรับ เป็นพวกพ้อง

6) ด้านประชาธิปไตยในการทำงานหรือด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์อยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.16$) คือ บุคลากรทุกคนเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงออกทางความคิดเห็นอย่างเหมาะสม และจะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตั้งใจทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มีความรับผิดชอบดี แต่มีบางคนที่ไม่สนใจ ปฏิบัติตาม และอาจทำให้เสียระบบการทำงานที่ดีในอนาคต จึงควรมีกฎระเบียบที่เข้มงวดเพื่อความยุติธรรมและมีการปลูกจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์ภาคย์อยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.33$) คือการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานดำเนินชีวิต บุคลากรพอใจต่อการปฏิบัติงาน มีช่วงเวลาพักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัว

8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) คือ หน่วยงานให้ความ

ร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ตีรวมถึงการมีกิจกรรมที่ดีต่อชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง กับสถาบัน เช่น การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เดิน แอโรบิค โยคะ การแข่งกีฬาสมัครเล่น พร้อมทั้ง เอื้อเฟื้อด้านสถานที่สำหรับทำสาธารณประโยชน์ อย่างต่อเนื่อง บุคลากรให้ความเสมอภาคแก่ผู้มา ใช้บริการทุกคน ซึ่งสอดคล้ององผลการศึกษาของ ผุ สติ เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้า ฝายผลิตแห่งประเทศไทย

2. เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันรัชต์ ภาคย์ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลา การทำงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส ได้ผล การศึกษาดังนี้

2.1) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนา นนท์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำเดือน และรายได้นอกเหนือเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต ศรีราชา ของ บุญจิรา ปั่นทอง (2546) พบว่า

บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรี ราชาที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2) บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันรัชต์ ภาคย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแต่ละคน เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สั่งสมของแต่ละ บุคคล บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานก็อาจจะมี ประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างมาก สามารถ นำประสบการณ์ในการทำงานมาประยุกต์ปรับ ใช้ร่วมกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าผู้มี ประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกัน

2.3) บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันรัชต์ ภาคย์ ที่มี เงินเดือนต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีเงินเดือนมากก็จะสามารถไขว่คว้าหาสิ่งที่ตน ต้องการได้มากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนน้อย ซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เศรษฐศาสตร์ ไชย แสง (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราช พฤกษ์ พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ตรีชฎา ชุ่มเรือน. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรใน
ส่วนกลาง.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- บุญจิรา ปันทอง. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษามหาวิทยาลัย
รามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.*
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัย
ราชพฤกษ์.*
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของ
ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2557 กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนัก
อำนวยการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.*