

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ศึกษา นางสาวดอกอ้อ ขวัญนิ น **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพงาน อายุการทำงานและรายได้ (3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จำนวน 199 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์อยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพงาน อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (3) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ควรได้รับสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ กองทุนกู้ยืม บ้านพัก สร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยให้บุคลากรได้ทำงานกับสิ่งที่ตนเองพอใจ ได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และควรศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น หรือแม้กระทั่งหน่วยงานราชการอื่นๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ อันมีค่ายิ่งของรองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในหลักการ การนำเสนอและช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ที่ได้ถ่ายทอดและให้ความรู้ต่างๆ ในการจัดทำวิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของสาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ อีกทั้งเพื่อนๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ คอยเป็นกำลังใจและเป็นแรงกระตุ้นที่ดีในการทำวิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ดอกอ้อ ขวัญนิน

มีนาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้าอิสระ	3
สมมุติฐานของการศึกษา	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
ประวัติความเป็นมาและลักษณะการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	12
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ลักษณะส่วนบุคคล	28
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ผลการวิเคราะห์จากการแสดงความคิดเห็น	44

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
สรุปผลการศึกษา	47
อภิปรายผล	48
ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	55
ประวัติผู้ศึกษา	65

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	จำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.....	17
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร	28
ตารางที่ 4.1	(ต่อ) จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร	29
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม	31
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย	32
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตใจ	33
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความความสัมพันธ์ทางสังคม	34
ตารางที่ 4.5	(ต่อ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความความสัมพันธ์ทางสังคม	35
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านสิ่งแวดล้อม	36
ตารางที่ 4.6	(ต่อ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านสิ่งแวดล้อม	37
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ	38
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ	39
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา	40
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพงาน	41
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน	42
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้	43
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยการตอบแบบสอบถามจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	44
ตารางที่ 4.13	(ต่อ) ค่าเฉลี่ยการตอบแบบสอบถามจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	45

ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 แผนภาพแสดงหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	16
---	----

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการเพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่าจึงเปรียบมนุษย์เป็นคั้งหัวใจหลักขององค์การ ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงานและเป้าหมายขององค์การ การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เพราะการทำงานทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหารและเครื่องใช้ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารบุคลากรของรัฐได้หันมาให้ความสนใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โลกปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ สภาพการณ์ต่างๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนเป็นอย่างมาก ประชาชนต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ต้องการความมั่นคงทางด้านสังคม ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงขึ้น ตลอดจนมีการแข่งขันในด้านต่างๆ อย่างเข้มข้นขึ้น สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ประชาชนเกิดความคาดหวังในรัฐบาลยิ่งขึ้น ความหวังที่จะให้รัฐบาลดำเนินการบริหารและพัฒนาประเทศตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญของรัฐ ในอันที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ ระบบราชการซึ่งเป็นระบบใหญ่เป็นองค์การแบบปิรามิดมีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มีสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีการแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะ มีกฎเกณฑ์และการควบคุมอย่างละเอียดถี่ถ้วน เป็นระบบที่ใช้การได้ดีในอดีต แต่เมื่อสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไปก็ทำให้ระบบราชการแบบเดิมไม่อาจที่จะสนองความ

ต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป ด้วยเหตุนี้รัฐบาลในยุคปัจจุบัน มุ่งเน้นที่จะปฏิรูประบบราชการให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีการปรับหรือระบบองค์การ จัดโครงสร้างองค์การใหม่ ออกแบบงานใหม่ ปรับขนาดขององค์การใหม่ มีการยุบรวมหน่วยงาน นำเทคโนโลยีระดับสูงมาใช้ จัดรูปแบบการบริหารใหม่ มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการที่ข้าราชการต้องปรับตัวเพื่อดำรงชีวิตให้ปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและในสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ผลกระทบทางด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นนี้อาจก่อให้เกิดความเครียดในบุคลากรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง กรณีดังกล่าวนี้ย่อมจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานในทำนองเดียวกันด้วย ปัจจุบันประเทศไทยเราได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ผจญ เฉลิมสาร , 2540:22-25)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2516 โดยเป็นวิทยาลัยครู และรับนักศึกษารุ่นแรกในปี 2519 มีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดพิจิตร ในปี 2527 วิทยาลัยครูได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีผลให้วิทยาลัยครูสามารถผลิตบัณฑิตสาขาวิชาอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครู และในปี 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ก็ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานนามว่า “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” สถาบันราชภัฏเป็นนิติบุคคลมีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู ส่งเสริมวิทย์ฐานะครู และบุคลากรประจำการ เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชานิติศาสตร์ สำหรับนักศึกษาภาคปกติ การศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการและการศึกษาสำหรับปวงชน (กศ.ปช. ระดับปริญญาตรี 2 ปี และปริญญาตรี 4 ปี) ต่อมาในปี 2547 ด้วยพระมหากรุณาธิคุณแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งมีภารกิจหลักในการสอนและงานด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย จึงควรดูแลบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กรที่จะให้โอกาสการมีส่วนร่วมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยส่วนรวม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมพัฒนาผลิตภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานและสมาชิกของหน่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานด้านการศึกษาของท้องถิ่น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาแก้ปัญหาขององค์กรและสังคมทั้งระดับชุมชนและระดับประเทศได้เป็นอย่างดี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
- 2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพงาน อายุการทำงานและรายได้
- 2.3 เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

3. กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

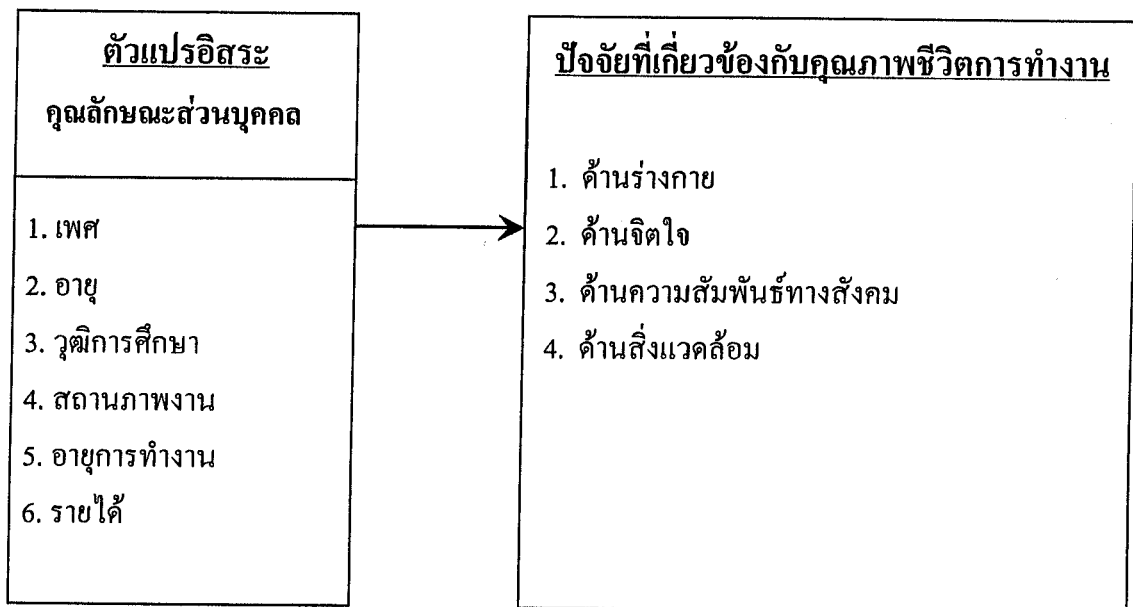
ผู้ศึกษาได้ใช้แนวความคิดของ Power, Bullinger and WHOQOL Group (2002:11) ซึ่งให้นิยามคุณภาพชีวิตว่าเป็นสถานะความเป็นอยู่ที่ดีของร่างกาย จิตใจ และสังคม การรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น วัฒนธรรมและค่านิยมจะส่งผลกับเป้าหมาย และความคาดหวังเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง โดยคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์ของร่างกาย การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน เป็นต้น
2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้ทางสภาพจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความคิด การตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้ของตน เป็นต้น
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือและได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต การรับรู้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต เป็นต้น

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variable)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variable)



4. สมมุติฐานของการศึกษา

- 4.1 ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เป็นอย่างไร
- 4.2 บุคลากรมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.3 บุคลากรมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 เนื้อหาของการวิจัย การวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยยึดตามแนวคิดของ Power, Bullinger and WHOQOL

Group ซึ่งให้นิยามคุณภาพชีวิตว่าเป็นสถานะความเป็นอยู่ที่ดีของร่างกาย จิตใจ และสังคม การรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น วัฒนธรรมและค่านิยมจะส่งผลกับเป้าหมาย และความคาดหวังเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง

5.2 ประชากร ประชากรที่ศึกษาในการวิจัย คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จำนวน 397 ราย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 ราย

5.3 ระยะเวลาที่วิจัย ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือน มกราคม 2551 – มีนาคม 2551 รวม 3 เดือน

5.4 ขอบเขตของตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานะภาพงาน อายุการทำงาน และรายได้

5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ที่ดีของร่างกาย จิตใจ และสังคม การรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น วัฒนธรรมและค่านิยมจะส่งผลกับเป้าหมาย และความคาดหวังเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของ Power, Bullinger and WHOQOL Group (2002 :11) ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical domain) ด้านจิตใจ (Psychological domain) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

6.2 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการสายผู้สอน ข้าราชการสายสนับสนุน รวมถึงบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนและงานด้านอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย จำนวน 397 ราย

6.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการและเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู ส่งเสริมวิทยฐานะครู และบุคลากรประจำการ เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาศิลปศาสตร์และสาขาวิชานิติศาสตร์ สำหรับนักศึกษาภาคปกติ การศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการและการศึกษาสำหรับปวงชน (กศ.ปช. ระดับปริญญาตรี 2 ปี และปริญญาตรี 4 ปี) ต่อมาในปี 2547 ด้วยพระมหากรุณาธิคุณแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

7.2 ใช้ข้อมูล เป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

7.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยอื่นนอกเหนือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมในหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ประวัติความเป็นมาและลักษณะการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นับตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1960 ได้มีผู้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย แต่ยังไม่สามารถกำหนดคำจำกัดความที่เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวมได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละสังคมแต่ละบุคคลย่อมมีความหลากหลายไปตามสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมในการทำงานนั้นๆ บางครั้งลักษณะของงานที่แตกต่างกันก็ทำให้ปฏิกิริยาตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกัน หรือลักษณะของงานที่เหมือนกันแต่อยู่ในสังคมที่แตกต่างกัน ก็ทำให้ปฏิกิริยาตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นเราอาจวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลออกมาในรูปของความรู้สึกหรือปฏิกิริยาตอบสนองที่บุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่

อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life : QWL) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 : 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นารีรัตน์ ศรียศกุล (2544 : 11) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงาน ที่มีผลในทางบวกซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ทำงานนั้นๆ ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรจะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

ไศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545 : 9) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงานอันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสมในด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคม การบริหารงานที่ดีในองค์กร มีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546 : 11) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่รับผิดชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดี ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานที่ออกมาจะส่งเสริมให้ผลิตผล และการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

วไลพร เจริญพร (2546 : 14) คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจแบ่งได้เป็นความหมายแบบกว้างและความหมายแบบแคบ โดยความหมายแบบแคบ หมายถึง สภาพการทำงานแต่ความหมายแบบกว้างจะครอบคลุมไปถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานด้วย

Thomas L. Wheelen (2000 : 99) ได้กล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับ โครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Power, Bullinger and WHOQOL Group (2002 : 11-12) ได้กล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ที่ดีของร่างกาย จิตใจ และสังคม การรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น วัฒนธรรมและค่านิยมจะส่งผลกับเป้าหมาย และความคาดหวังเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง โดยคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์ของร่างกาย การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้ทางสภาพจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความคิด การตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้ของตน เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือและได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต การรับรู้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต เป็นต้น

จากความหมายที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุข ความพึงพอใจต่องานที่ทำ การได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สถานะความเป็นอยู่ที่ดีของร่างกาย จิตใจและสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แนวความคิดความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Power, Bullinger and WHOQOL Group เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา

1.2 องค์ประกอบหรือดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุนนทิพย์ ใจเหล็ก (2541 : 15) กล่าวว่า มีองค์ประกอบเกี่ยวกับขีดหรือระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนมีความสำคัญต่อองค์กรและมีส่วนช่วยในความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรทุกคน

3. การมีส่วนร่วมในทางสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นในด้านเป้าหมายขององค์กร คำนิยาม รับรู้ว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่ทำทนายยอมใช้ความสามารถเต็มที่ (ได้พัฒนาทักษะการทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำ)

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว ยังมีสิ่งที่สำคัญอีก 2 ประการคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติในทุกสถานการณ์เท่าเทียมกัน

สมยศ นาวิการ (2541 : 15) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วยความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายงานหลายด้าน การควบคุมงาน สถานที่ทำงาน ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต บุคลากรทางสังคม อำนาจหน้าที่ การยกย่อง งานที่ก้าวหน้า

ในที่นี้ผู้ศึกษาประสงค์ใช้แนวคิดของ Power, Bullinger and WHOQOL Group มาเป็นกรอบแนวคิด โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมของตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์ของร่างกาย การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้ทางสภาพจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความคิด การตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้ของตน เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือและได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต การรับรู้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การรับรู้ว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีดัชนีชี้วัดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองในลักษณะใด สามารถสรุปได้ว่าเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ส่วนคือ พิจารณาด้านปัจจัยบุคคล องค์กร และสังคม ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของ Power, Bullinger and WHOQOL Group ซึ่งให้นิยามคุณภาพชีวิตว่าเป็นสถานะความเป็นอยู่ที่ดีของร่างกาย จิตใจ และสังคม การรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นวัฒนธรรมและค่านิยมจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย และความคาดหวังเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามแนวคิดของ Power, Bullinger and WHOQOL Group ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด โดยทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้แต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น

1.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมี 5 ประการ ได้แก่ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการ ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การสร้างระบบการเลื่อนตำแหน่งที่มีความชัดเจนน่าเชื่อถือและพิจารณาผลการปฏิบัติงาน

Riggio (1996 : 14) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of worklife) ควรประกอบไปด้วยการเพิ่มพูนผลผลิตของพนักงานแต่ละบุคคล การกำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและการออกแบบงานใหม่เพื่อให้งานมีความหมายต่อบุคคลมากขึ้น

Susan E. Jackson (2000 : 13) กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม

Thomas G. Cumming (2001 : 11) กล่าวถึง การนำระบบคุณภาพชีวิตมาใช้เพื่อปรับปรุงในด้านการผลิตและในด้านความพอใจของพนักงานอันประกอบด้วย

1. ระบบค่าตอบแทน
2. ตารางการทำงาน
3. รูปแบบการจัดการ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ประวัติความเป็นมาและลักษณะการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เมื่อปีพุทธศักราช 2514 นายจำรูญ ปิยะบุตระ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ ร่วมกับพ่อค้าประชาชนและสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการขอจัดตั้งวิทยาลัยครูขึ้น กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาแล้วอนุมัติให้สร้างวิทยาลัยครูขึ้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประกาศตั้งเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2516 และได้แต่งตั้งให้นายน้อย สีป้อ อาจารย์เอกวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก มารักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2516 และได้รับนักเรียนรุ่นแรกในปีการศึกษา 2519 โดยรับผิดชอบการศึกษาในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดพิจิตร วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2518 มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518” วิทยาลัยครูจึงได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2527 มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มีผลให้วิทยาลัยครูสามารถผลิตบัณฑิตสาขาวิชาอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครูได้ พ.ศ. 2528 สภาการฝึกหัดครู ได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครูให้เรียกกลุ่มวิทยาลัยครู ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม วิทยาลัยครูนครสวรรค์ และวิทยาลัยครูกำแพงเพชร ว่า “สหวิทยาลัยพุทธชินราช” ซึ่งมีสำนักงานตั้งอยู่ที่วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พ.ศ. 2535 โดยกรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการได้นำความกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ และพระองค์ท่านก็ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานนามว่า “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ซึ่งแนวโน้มนั้นจะต้องปรับเปลี่ยนสภาพให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏมาตรา 7 คือให้สถาบันราชภัฏเป็นนิติบุคคลมีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้การบริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู ส่งเสริมวิทยฐานะครูและบุคลากรประจำการ

สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาศิลปศาสตร์และสาขาวิชานิติศาสตร์สำหรับการศึกษาระดับภาคปกติ การศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการและการศึกษาสำหรับปวงชน (กศ.บป., กศ.ปช., ระดับอนุปริญญา, ปริญญาตรี 2 ปี และปริญญาตรี 4 ปี) และในปี พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้ลงพระปรมาภิไธยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเริ่มใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2538

ต่อมามีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า “โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏขึ้นแทนสถาบันราชภัฏ” ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นปีที่ 59 ในรัชกาลปัจจุบัน ตราเป็นพระราชบัญญัติเรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547” ด้วยพระมหากรุณาธิคุณแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตั้งอยู่ที่ 83 หมู่ 11 ถ. สระบุรี – หล่มสัก ต. สะเดียง อ. เมือง จ. เพชรบูรณ์ มีหน้าที่ในด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ด้านการปรับปรุงถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ด้านการบริหาร

2.1 ด้านการจัดการศึกษา

2.1.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท วิชาต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม

2.1.2 ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สาขาบริหารธุรกิจและการจัดการ ภาษาต่างประเทศ และสาขาอื่นตามความต้องการของท้องถิ่น

2.1.3 ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยจัดสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการแสวงหาความรู้

2.1.4 พัฒนางานด้านวิชาการต่างๆ โดยให้มีห้องปฏิบัติการและเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านสารสนเทศระหว่างมหาวิทยาลัยทั้งภายในและต่างประเทศ ส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานจากสถานการณ์จริงอย่างครบวงจร ส่งเสริมการผลิตให้มีปริมาณเพียงพอมีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม

2.2 ด้านการวิจัย

2.2.1 ส่งเสริมบุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพสูงและมีเจตคติที่ดีในการทำงานวิจัย

2.2.2 พัฒนาสำนักวิจัยให้มีบทบาทในการประสานงานและประสานความร่วมมือระหว่างนักวิจัยด้วยกัน

2.2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ทำงานวิจัยในศาสตร์สาขาต่างๆ ทุกด้านที่มีผลต่อการพัฒนา

2.3 ด้านการบริการวิชาการ

2.3.1 พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

2.3.2 ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น

2.3.3 พัฒนางานวิชาการให้มีความหลากหลายทั้งในรูปแบบวิธีการกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นเรื่องคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อม

2.4 ด้านการปรับปรุงถ่ายทอดเทคโนโลยี

2.4.1 ส่งเสริมให้ศูนย์วิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ทำหน้าที่ตามภาระกิจของมหาวิทยาลัย

2.4.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงถ่ายทอดพัฒนาเทคโนโลยี

2.4.3 ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเห็นคุณค่าและร่วมมือกันรักษาสีงแวดล้อม รู้จักนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างชาญฉลาด

2.5 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.5.1 ส่งเสริมให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ข้อมูลทางศิลปวัฒนธรรม บูรณาการจัดการเรียนการสอนและบริการท้องถิ่น

2.5.2 ส่งเสริมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

2.5.3 สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบข้อมูล ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ กระบวนการจัดเก็บข้อมูลด้วยระบบที่ทันสมัย

2.5.4 ส่งเสริมแลกเปลี่ยน เผยแพร่ผลงานทางศิลปวัฒนธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.6 ด้านการผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

2.6.1 ผลิตครูที่มีทักษะทางกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยประยุกต์ทฤษฎีหลักการกับข้อเท็จจริงในบริบทของสังคมไทย

2.6.2 ส่งเสริมให้นักศึกษามีจิตสำนึกในการรักษาสืบทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น

2.6.3 จัดหาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน เช่น คณิตศาสตร์

2.6.4 ส่งเสริมให้นักศึกษา ครูมีจิตสำนึกในการรักษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

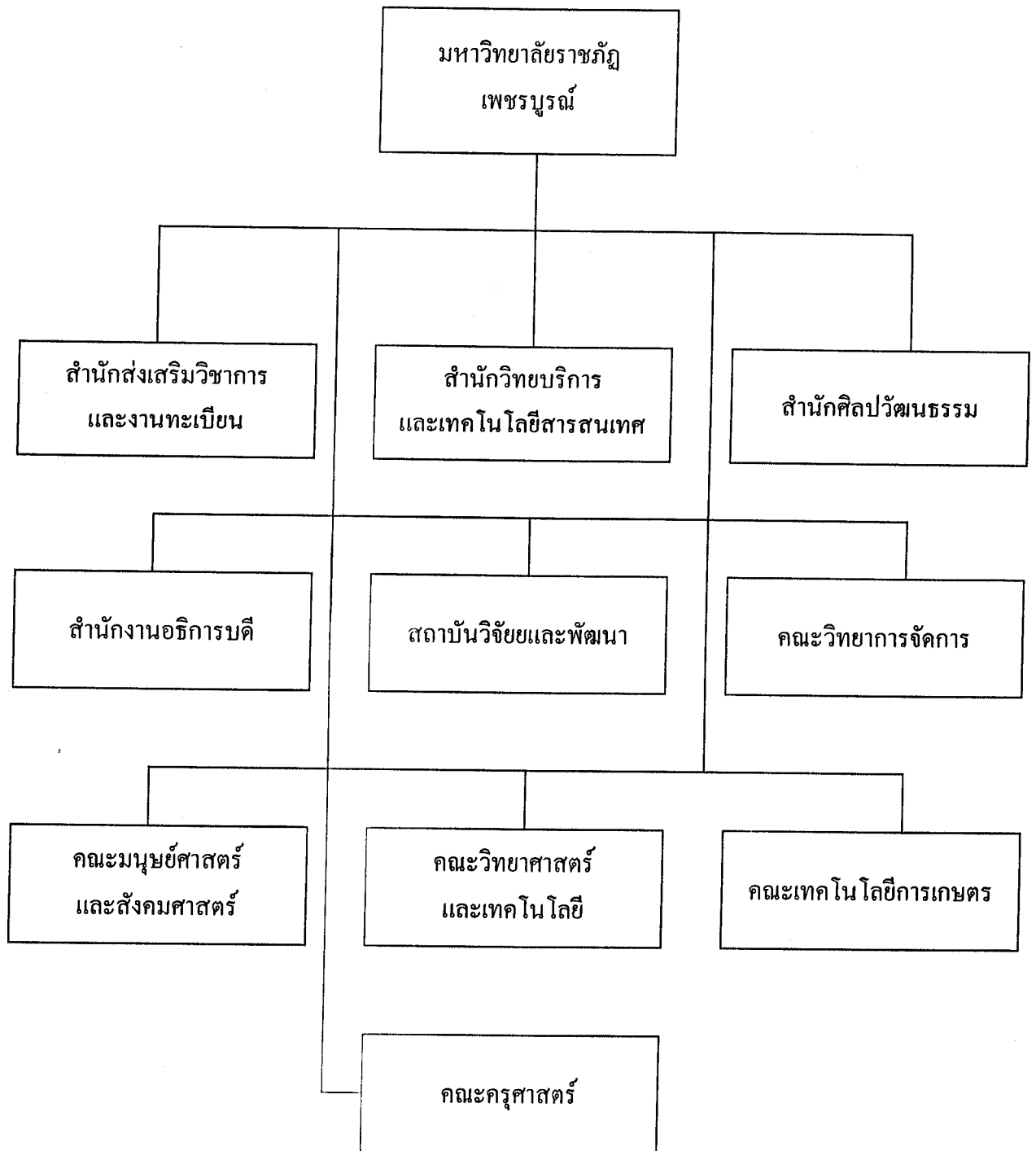
2.7 ด้านการบริหาร

2.7.1 ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาด้านความรู้ คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนด้วยขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการมากขึ้น

2.7.2 จัดหาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย

2.7.3 ปรับปรุงระดับและรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยแบบมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งสู่ความคล่องตัวและความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยพัฒนางานบริการเพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้อง จัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในศูนย์ สำนัก คณะและระหว่างมหาวิทยาลัย สนับสนุนให้มีการพัฒนาองค์กรด้านต่างๆ ทั้งรูปแบบและวิชาชีพดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และจำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดังแสดงในภาพที่ 2.1 และตารางที่ 2.1 ตามลำดับ



ภาพที่ 2.1 แผนภาพแสดงหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

หน่วยงานต่างๆ ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	ข้าราชการ สาย ผู้สอน	ข้าราชการ สาย สนับสนุน	พนักงาน ราชการ	อาจารย์ ประจำ พิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน		2				7
สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ		1				17
สำนักศิลปวัฒนธรรม						2
สำนักงานอธิการบดี		10	6		24	51
สถาบันวิจัยและพัฒนา						2
คณะวิทยาการจัดการ	22		3	22		4
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	31		4	31	2	6
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	34		3	19	3	7
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	26		2	15	4	6
คณะครุศาสตร์	24			-		7
รวม	137	13	18	87	33	109
รวมทั้งหมด						397 คน

ในปัจจุบันสภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ต้องพบกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียด เหนื่อยหน่าย ตลอดจนขาด การตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เหล่านี้เป็นตัวบั่นทอน ความรู้สึกรักของบุคลากร สิ่งที่มาคืออาการขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่าง มีความสุข ความกระตือรือร้นและทัศนคติที่ดีต่องาน จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน และส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการ พื้นฐานส่วนบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคมอันทำให้บุคลากรดังกล่าวมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี และปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ ได้อย่างมีคุณภาพ

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิฑูรย์ เดโช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง” ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อศึกษาในแต่ละมิติ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งมิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มิติด้านความท้าทายในงาน และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3” ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ค่านิยมวิชาชีพ และปัจจัยด้านงานและการจัดการ

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล หน้าที่การปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” พบว่าพยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลประจำการมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในระดับปานกลาง

นางสุภาณี ฝนทองมงคล (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ” พบว่าปัจจัยทางชีวิตสังคม ได้แก่ สถานภาพการสมรส และปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ทัศนคติต่องานและโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนตัวแปรอิสระอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประเสริฐ ใจกล้า (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1” พบว่ากำลังพลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มี 7 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร

การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมและประเมินผลการศึกษอบรมซึ่งมีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล

อภิษฐ์ อำนวยวิทยากุล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทยูเนียน นิฟโก้ จำกัด” พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนียน
นิฟโก้ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทยูเนียน นิฟโก้ จำกัด จำแนกตามเพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า
มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มที่มีอายุมากมีคุณภาพชีวิต
การทำงานที่ดีกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 397 คน แบ่งเป็น

1. ข้าราชการสายผู้สอน	จำนวน	137 คน
2. ข้าราชการสายสนับสนุน	จำนวน	13 คน
3. พนักงานราชการ	จำนวน	18 คน
4. อาจารย์ประจำพิเศษ	จำนวน	87 คน
5. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	33 คน
6. ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	109 คน
รวม	จำนวน	397 คน

1.2 ขนาดตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากประชากร 397 คน โดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ซึ่งประมาณการด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ได้จำนวนตัวอย่าง 199 คน ซึ่งคำนวณหาได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร
 E = ค่าคลาดเคลื่อน

$$n = \frac{397}{1 + 397(0.05)^2}$$

$$= 199.25 \text{ คน}$$

1.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 คน โดยใช้วิธีการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามสถานภาพการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการสายผู้สอน, ข้าราชการสายสนับสนุน, พนักงานราชการ, อาจารย์ประจำพิเศษ, ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แล้วสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling ซึ่งกำหนดจำนวนตัวอย่างที่สุ่มจากสถานภาพการปฏิบัติงานให้ได้สัดส่วนกับจำนวนที่มีอยู่ตามจำนวนประชากรที่มีและตกอยู่ในตัวอย่าง คำนวณหาได้ดังนี้

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 N_i = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม
 n_i = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

ข้าราชการสายผู้สอน

$$n_i = \frac{199(137)}{397}$$

$$= 68.67 \text{ คน}$$

ข้าราชการสายสนับสนุน

$$n_1 = \frac{199(13)}{397}$$

$$= 6.52 \text{ คน}$$

พนักงานราชการ

$$n_1 = \frac{199(18)}{397}$$

$$= 9.02 \text{ คน}$$

อาจารย์ประจำพิเศษ

$$n_1 = \frac{199(87)}{397}$$

$$= 43.61 \text{ คน}$$

ลูกจ้างประจำ

$$n_1 = \frac{199(33)}{397}$$

$$= 16.54 \text{ คน}$$

ลูกจ้างชั่วคราว

$$n_1 = \frac{199(109)}{397}$$

$$= 54.64 \text{ คน}$$

<u>หน้าที่การปฏิบัติงาน</u>	<u>จำนวนประชากร</u>	<u>จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วน</u>
ข้าราชการสายผู้สอน	137	68
ข้าราชการสายสนับสนุน	13	7
พนักงานราชการ	18	9
อาจารย์ประจำพิเศษ	87	44
ลูกจ้างประจำ	33	17
ลูกจ้างชั่วคราว	109	54
รวม	397	199

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจะวางแนวคำถามตามข้อสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบความคิดของการวิจัย พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพองค์การและบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพงาน อายุการทำงาน และรายได้ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ซึ่งรูปแบบคำถามเป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบโดยเรียงลำดับคะแนนจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน และมาตรวัดแต่ละตัวสามารถใช้แปรผลทางสถิติได้ต่างกัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน จำนวน 48 ข้อ
ดังนี้

1. ด้านร่างกาย

รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และภาระงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและรายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลา ราชการของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร จำนวน 10 ข้อ

2. ด้านจิตใจ

ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่ และภาระงานรองที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร จำนวน 9 ข้อ

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของ บุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมใน หลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร จำนวน 14 ข้อ

4. ด้านสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากร แต่ละหน่วยงานในองค์กรและการจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของแต่ละ หน่วยงานในองค์กร จำนวน 15 ข้อ

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยประชากรแบ่ง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 5 ระดับ ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คะแนนระดับความผูกพันจากแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายความผูกพันเฉลี่ย ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{5} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

<u>ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
สูง	4.21 – 5.00
ค่อนข้างสูง	3.41 – 4.20
ปานกลาง	2.61 – 3.40
ค่อนข้างต่ำ	1.81 – 2.60
ต่ำ	1.00 – 1.80

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

2.2 การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบกับกลุ่มผู้ทดสอบ (Pretest) นำผลสัมฤทธิ์วัดและหาค่าความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปปฏิบัติจริง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวที่ปรับปรุงแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างพนักงานตามที่กำหนด โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. เก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนและวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มประชากรในหน่วยงานด้วยตนเอง เพื่อจะได้อธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีจำนวน 199 คน และสามารถเก็บคืนได้ครบทั้ง 199 ชุด ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ โดยมีรายละเอียดวิธีการทำต่อไปนี้

- 3.1 ศึกษาปริมาณ ลักษณะ โครงสร้าง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจำนวน 55 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่

คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 48 ข้อ และตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะจำนวน 1 ข้อ

3.3 นำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ประธานและกรรมการที่ปรึกษาเสนอแนะ
ดังตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อดูความสมบูรณ์ให้ครบทุกด้าน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส แล้วนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละและค่าความถี่ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เป็นต้น โดยการวิเคราะห์จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่างๆ โดยการทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 คน ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพงาน อายุการทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคลากรของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

ลักษณะทั่วไป		จำนวน (n = 199)	ร้อยละ (100.00)
เพศ			
	ชาย	102	51.30
	หญิง	97	48.70
อายุ			
	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
	21 – 30 ปี	59	29.50
	31 – 40 ปี	66	33.00
	41 – 50 ปี	45	22.50
	51 – 60 ปี	26	13.00
	61 ปี ขึ้นไป	2	1.00
	ไม่ปรากฏ	1	0.50
วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	14.50
	ปริญญาตรี	81	40.50
	ปริญญาโท	77	38.50
	ปริญญาเอก	9	4.50
	ไม่ปรากฏ	3	1.50

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมาคือเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 48.70 ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะของงานส่วนใหญ่จะเป็น การปฏิบัติงานในเรื่องของงานสอน จึงทำให้มีกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50, 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.50, 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.00, 61 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 1.00, ไม่ปรากฏคิดเป็นร้อยละ 0.50 และระดับอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 0.00 กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทและปริญญาตรี ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และ 40.50 รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 14.50, ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 4.50, และไม่ปรากฏคิดเป็นร้อยละ 1.50 กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสายผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาเป็นลูกจ้าง ชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 27.00, อาจารย์ประจำพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 22.00, ลูกจ้างประจำ คิดเป็น ร้อยละ 8.50, พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 4.50 และข้าราชการสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 3.50 กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.00, 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.50, 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.00 และไม่ ปรากฏ คิดเป็นร้อยละ 0.50 กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 5,000 – 15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาคือช่วง 25,001 บาท ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 19.00, 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.50, ต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.00 และไม่ปรากฏ คิดเป็น ร้อยละ 0.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.12

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
1. ด้านร่างกาย			
รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและภาระงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและรายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	2.732	0.894	ปานกลาง
2. ด้านจิตใจ			
ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	3.496	0.763	ค่อนข้างสูง
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม			
เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	2.986	0.858	ปานกลาง
4. ด้านสิ่งแวดล้อม			
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีน้ํงคงปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร และการจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในองค์กร	2.822	0.709	ปานกลาง
รวม	2.939	0.679	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่คิดว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.939$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย

รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและภาระงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและรายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
คุณค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	3.090	1.048	ปานกลาง
คุณค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา	3.060	1.120	ปานกลาง
คุณได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.930	1.027	ปานกลาง
คุณได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	2.670	1.128	ปานกลาง
คุณได้รับเงินเดือนที่มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรกลุ่มงานอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกัน	2.950	1.138	ปานกลาง
คุณมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน	2.900	1.042	ปานกลาง
คุณคิดว่าค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการที่คุณได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานของคุณ	2.610	1.238	ปานกลาง
คุณคิดว่าค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการที่คุณได้รับเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของคุณ	2.640	1.231	ปานกลาง
คุณคิดว่าค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการที่คุณได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของคุณ	2.630	1.190	ปานกลาง
คุณคิดว่าค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการที่คุณได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.250	1.066	ค่อนข้างต่ำ
รวม	2.732	0.894	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่คิดว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.732$) เมื่อพิจารณาพบว่าบุคลากรมีความพอใจในด้านร่างกาย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ

ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
คุณคิดว่าปริมาณงานหลักในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำมีความเหมาะสมแล้ว	3.320	1.037	ปานกลาง
คุณคิดว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหลักในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมแล้ว	3.350	1.018	ปานกลาง
คุณคิดว่าปริมาณงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมมีความเหมาะสมแล้ว	3.190	0.961	ปานกลาง
คุณคิดว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมมีความเหมาะสมแล้ว	3.200	1.043	ปานกลาง
คุณสามารถปฏิบัติงานหลักในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง	3.760	0.958	ค่อนข้างสูง
คุณสามารถปฏิบัติงานหลักในตำแหน่งหน้าที่ได้ตรงตามกำหนดเวลา	3.810	0.918	ค่อนข้างสูง
คุณสามารถปฏิบัติงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง	3.690	0.855	ค่อนข้างสูง
คุณสามารถปฏิบัติงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตรงตามกำหนดเวลา	3.730	0.801	ค่อนข้างสูง
คุณคิดว่าปริมาณงานที่คุณได้รับระหว่างงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมนั้นสมดุลกันแล้ว	3.420	0.960	ค่อนข้างสูง
รวม	3.496	0.763	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่คิดว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.496$) เมื่อพิจารณาพบว่าบุคลากรมีความพอใจในคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
คุณคิดว่ามีความมั่นคงในภาระงานที่ทำ	3.170	1.302	ปานกลาง
คุณคิดว่าตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มั่นคง	3.210	1.320	ปานกลาง
คุณได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งการปฏิบัติงาน	2.850	1.027	ปานกลาง
หน่วยงานมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้คุณก้าวขึ้นได้ตามลำดับผลงานเพื่อความก้าวหน้า	2.940	1.211	ปานกลาง
คุณได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น	3.390	1.024	ปานกลาง
หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คุณเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	3.040	1.279	ปานกลาง
คุณได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.910	1.252	ปานกลาง
คุณได้รับการสนับสนุนในเรื่องของเงินทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.370	1.327	ค่อนข้างต่ำ
คุณได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ดูงานหรืออบรม สัมมนา	2.850	1.222	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิต
การทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและโอกาสใน การเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละหน่วยงานใน องค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือ การเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนา ขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
คุณได้รับการสนับสนุนในเรื่องของค่าใช้จ่ายใน การดูงานหรืออบรม สัมมนา	2.860	1.290	ปานกลาง
คุณมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านนโยบายที่ เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถต่อหัวหน้างาน	2.780	1.151	ปานกลาง
คุณมีโอกาสนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.050	1.046	ปานกลาง
มีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและสามารถ ค้นคว้าได้อย่างสะดวก เช่น ห้องสมุดหรือบริการ อินเทอร์เน็ต	3.520	1.009	ค่อนข้างสูง
รวม	2.986	0.858	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่คิดว่า
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.986$) เมื่อพิจารณาพบว่าบุคลากรมีความพอใจในคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกละเลย มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและ การจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของ แต่ละหน่วยงานในองค์กร	(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีขนาดเหมาะสมสะดวกใน การปฏิบัติงาน	3.200	1.242	ปานกลาง
ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีแสงสว่างเพียงพอใน การปฏิบัติงาน	3.690	1.089	ค่อนข้างสูง
ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่มี ประสิทธิภาพสำหรับใช้ในการทำงาน และมีจำนวนที่ เพียงพอ	3.280	1.307	ปานกลาง
ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเป็นระเบียบเหมาะสมและสะดวกใน การปฏิบัติงาน	3.220	1.255	ปานกลาง
ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ และมีเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดเป็นประจำ	3.340	1.107	ปานกลาง
ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีอุปกรณ์สื่อสารภายใน- ภายนอกองค์กร ที่สามารถใช้ได้อย่างสะดวกใน การติดต่อสื่อสารประสานงานกันภายในและภายนอก องค์กร	3.470	1.158	ค่อนข้างสูง
ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีตู้ยาสามัญประจำห้องที่ เหมาะสมและมียาสามัญที่เพียงพอสะดวกในการใช้ บริเวณห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีการติดตั้งถังดับเพลิง	2.180	1.205	ค่อนข้างต่ำ
อยู่ในจุดที่สะดวกเหมาะสมในการใช้ดับเพลิง	2.150	1.289	ค่อนข้างต่ำ
ในหน่วยงานมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	2.920	1.039	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิต
การทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและ การจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของ แต่ละหน่วยงานในองค์กร	(\bar{X})	S.D.	การแปลผล
มีการจัดกิจกรรมนำเที่ยวหรือทัศนจรเพื่อเป็น การพักผ่อนและสร้างความรักความสามัคคีใน หน่วยงานเป็นประจำ	2.430	1.046	ค่อนข้างต่ำ
คุณได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2.410	1.185	ค่อนข้างต่ำ
คุณมีวันหยุด วันลาพักร้อนประจำปี	3.130	1.224	ปานกลาง
มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรเป็น ประจำ	2.260	1.114	ค่อนข้างต่ำ
มีสวัสดิการช่วยเหลือชดเชยในกรณีที่คุณประสบ อุบัติเหตุเจ็บป่วยจนไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	2.520	1.158	ค่อนข้างต่ำ
มีกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำเพื่อแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	2.380	1.233	ค่อนข้างต่ำ
รวม	2.822	0.709	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่คิดว่า
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.822$)
เมื่อพิจารณาพบว่าบุคลากรมีความพอใจในคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
<p>ด้านที่ 1. ด้านร่างกาย</p> <p>รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและภาระงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและรายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.427
<p>ด้านที่ 2. ด้านจิตใจ</p> <p>ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.773
<p>ด้านที่ 3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม</p> <p>เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.166
<p>ด้านที่ 4. ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและการจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.200

* P < .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านที่ 1. ด้านร่างกาย รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและภาระงาน ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและรายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการของ บุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	0.139
ด้านที่ 2. ด้านจิตใจ ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานรองที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	0.035*
ด้านที่ 3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละ หน่วยงานในองค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมใน หลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	0.004*
ด้านที่ 4. ด้านสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละ หน่วยงานในองค์กรและการจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของแต่ละ หน่วยงานในองค์กร	0.038*

* P < .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
ด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
<p>ด้านที่ 1. ด้านร่างกาย</p> <p>รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิกการศึกษาและภาระงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและรายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.000*
<p>ด้านที่ 2. ด้านจิตใจ</p> <p>ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.000*
<p>ด้านที่ 3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม</p> <p>เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.000*
<p>ด้านที่ 4. ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและการจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.000*

* P < .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิกการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
<p>ด้านที่ 1. ด้านร่างกาย</p> <p>รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและภาระงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและรายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.000*
<p>ด้านที่ 2. ด้านจิตใจ</p> <p>ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.000*
<p>ด้านที่ 3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม</p> <p>เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและ โอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.000*
<p>ด้านที่ 4. ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและการจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในองค์กร</p>	0.000*

* P < .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านที่ 1. ด้านร่างกาย รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและภาระงาน ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและรายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการของ บุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	0.415
ด้านที่ 2. ด้านจิตใจ ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานรองที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	0.052
ด้านที่ 3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละ หน่วยงานในองค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมใน หลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	0.015*
ด้านที่ 4. ด้านสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละ หน่วยงานในองค์กรและการจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของแต่ละ หน่วยงานในองค์กร	0.615

* P < .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig
ด้านที่ 1. ด้านร่างกาย รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและภาระงาน ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรและรายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการของ บุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	0.000*
ด้านที่ 2. ด้านจิตใจ ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานรองที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	0.010*
ด้านที่ 3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและ โอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละ หน่วยงานในองค์กรและการส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมใน หลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร	0.000*
ด้านที่ 4. ด้านสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละ หน่วยงานในองค์กรและการจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของแต่ละ หน่วยงานในองค์กร	0.013*

* P < .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผลจากการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีผู้ตอบจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.22 ปรากฏข้อเสนอแนะดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยการตอบแบบสอบถามจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรเพิ่มร้านถ่ายเอกสารภายในมหาวิทยาลัย	2	2.27
2. ควรมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีขึ้น	4	4.55
3. ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์	1	1.14
4. จัดให้มีโรงยิมเพื่อออกกำลังกาย	1	1.14
5. ควรพัฒนาด้านการศึกษา โดยส่งเสริมด้านการศึกษากับบุคลากรให้เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะข้าราชการสายสนับสนุนทางการศึกษา จัดทุนการศึกษา จัดการศึกษาสำหรับบุคลากรที่ยังไม่จบปริญญาตรีและจัดให้พนักงานราชการ อาจารย์ประจำพิเศษ สามารถลาศึกษาต่อได้	6	6.82
6. เพิ่มโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม พัฒนาศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้	8	9.09
7. บุคลากรในองค์การสามารถเลื่อนไหลตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	5	5.68

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยการตอบแบบสอบถามจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
8. เพิ่มสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านต่างๆ เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ บ้านพักภายในมหาวิทยาลัย ตรวจสอบภาพประจำปี สำหรับลูกจ้าง จัดงานพบปะสังสรรค์ และจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้มากขึ้น จัดวันหยุดลาพักร้อนประจำปี ตามความพอใจของพนักงาน	15	17.05
9. เพิ่มค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติ และค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการ	7	7.95
10. เพิ่มความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กำหนดภาระงานให้เหมาะสม จัดคนให้เหมาะสมกับงาน	7	7.95
11. บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ไม่ก้าว่ายหน้าที่กัน ไม่แบ่งพวกพ้อง และมี การประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใส	3	3.41
12. ให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงานในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน	9	10.23
13. ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องทุนแรงที่ทันสมัย และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	8	9.09
14. ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีคุณธรรม รักและห่วงแหนมหาวิทยาลัย	4	4.55
15. ผู้บริหารต้องโปร่งใส เทียบตรง ตรวจสอบได้ ทำนโยบายให้เป็นรูปธรรม เปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และทำงานด้วยอุดมการณ์ และให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน	8	9.09

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ต้องการให้มหาวิทยาลัยเพิ่มสวัสดิการในด้านต่างๆ เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ บ้านพักภายในมหาวิทยาลัย ตรวจสอบสภาพประจำปีสำหรับลูกจ้าง จัดงานพบปะสังสรรค์ และจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้มากขึ้น จัดวันหยุดลาพักร้อนประจำปีตามความพอใจของพนักงาน มีจำนวนมากที่สุดคือ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.05 รองลงมาคือต้องให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงาน ในองค์การอย่างเท่าเทียมกันมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23, เพิ่มโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้, จัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องทุนแรงที่ทันสมัย และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและผู้บริหารต้องโปร่งใส เทียบตรง ตรวจสอบได้ ทำนโยบายให้เป็นรูปธรรม เปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ทำงานด้วยอุดมการณ์ และให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09, เพิ่มค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติ และค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการ เพิ่มความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กำหนดภาระงานให้เหมาะสม จัดคนให้เหมาะสมกับงาน ในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.95, ควรพัฒนาด้านการศึกษา โดยส่งเสริมด้านการศึกษากับบุคลากรให้เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะข้าราชการสายสนับสนุนทางการศึกษา จัดทุนการศึกษา จัดการศึกษาสำหรับบุคลากรที่ยังไม่จบปริญญาตรีและจัดให้พนักงานราชการ อาจารย์ประจำพิเศษ สามารถลาศึกษาต่อได้มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82, บุคลากรในองค์การสามารถเลื่อนไหลตำแหน่งที่สูงขึ้นได้มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.68, ควรมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ดีขึ้น ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีคุณธรรม รักและหวงแหนมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55, บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ไม่แบ่งพวกพ้อง และมีการประเมินผลงานที่ยุติธรรม โปร่งใสมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.41, ควรเพิ่มร้านถ่ายเอกสารภายในมหาวิทยาลัย มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27, ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์ จัดให้มีโรงยิมเพื่อออกกำลังกาย ในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทนี้ เพื่อสรุปผลการศึกษาทั้งหมดพร้อมทั้งอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะที่ได้ค้นพบจากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยนำเสนอ 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากประชากร 397 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนตัวอย่าง 199 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์กระบวนการทางสถิติที่กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างคือ เพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ระดับการศึกษามี 2 ระดับที่ใกล้เคียงกัน คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ

38.50 และระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 ข้าราชการสายผู้สอน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และ รายได้ 5,000 – 15,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.939$) โดยคะแนนเฉลี่ย ด้านร่างกาย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.732, 2.986$ และ 2.822 ตามลำดับ) ส่วนด้านจิตใจ อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.496$)

1.3.3 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา สถานภาพงาน อายุการทำงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานตาม สมมุติฐานพบว่า

2.1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัด เพชรบูรณ์ สามารถสรุปในภาพรวมได้ว่าบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมุติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกร้อยละ 4 ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 ต.ค. 2550 เป็นต้นไป ทำให้บุคลากรได้รับการปรับฐาน เงินเดือนด้วยเช่นกัน อีกทั้งในส่วนของอาจารย์ประจำพิเศษและลูกจ้างชั่วคราวมีการเปิดโอกาสให้ สอบเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นเป็นเหตุให้อาจารย์ประจำพิเศษและ ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์ จะเห็นได้ว่าบุคลากรของแต่ละหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย ($\bar{X} = 2.732$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{X} = 2.986$) ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 2.822$) ซึ่งแสดง ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้าน จิตใจ ($\bar{X} = 3.496$) อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง

2.2 บุคลากรของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่มีลักษณะบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เพศ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรหญิงและบุคลากรชายของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โศรยา วงศ์วีริยะสิทธิ์ (2545) ที่ศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วุฒิการศึกษา ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรรณ เสนา (2544) ที่ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สถานภาพงาน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยพร สาร (2546) ที่ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

อายุการทำงาน ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรวงสวรรค์ ตะปินตา (2541) ที่ศึกษาพบว่าระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

รายได้ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิต การทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้าน

สิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พนม กุณาวงค์ (2544) ที่ศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพงาน อายุการทำงาน และรายได้ที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันหน่วยงานราชการได้มีการปรับฐานเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากเดิมอีกร้อยละ 4 ทั้งนี้ตั้งแต่ 1 ต.ค.2550 เป็นต้นไป ทำให้บุคลากรได้รับการปรับฐานเงินเดือน อีกทั้งในส่วนของอาจารย์ประจำพิเศษและลูกจ้างชั่วคราวมีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเหตุให้อาจารย์ประจำพิเศษและลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์จะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น และต่างคาดหวังอยากให้มีสวัสดิการด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการดูแลสุขภาพ กองทุนกู้ยืมบ้านพัก มาตรฐานให้มากกว่าเดิม เพราะในชีวิตการทำงานนั้นหากได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ได้รับการพัฒนาให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีสิทธิเสรีภาพในการทำงาน จะทำให้องค์การนั้นๆ เป็นองค์กรที่น่าอยู่

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกัน ให้ทุกคนรับผิดชอบในหน้าที่ของตนตามสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองดำรงอยู่ ไม่แบ่งแยกว่าเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีสถานภาพงานแตกต่างกัน หรือระดับการศึกษาแตกต่างกัน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้แสดงผลงานของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์ เพราะจะทำให้มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน จะทำให้ผู้นั้นมีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะส่งผลต่อ

การปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานในที่สุด

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์กับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์กับหน่วยงานราชการอื่นๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. ควรมีการศึกษามุ่งเน้นด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพองค์การ ผลการปฏิบัติงาน อัตราการโยกย้ายเข้าและย้ายออกจากหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 6
 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2549
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ
 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม”
 ปริญญาานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2543
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
 การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 14 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2537
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรดตำรวจ”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2544
- ผจญ เถลิงสาร “คุณภาพชีวิตการทำงาน” *โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์* (มกราคม-เมษายน 2540)
 หน้า 22-25
- ประเสริฐ ใจกล้า “คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการ
 ช่วยรบที่ 1” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา 2547
- พยอม วงศ์สารศรี *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภา
 2538
- รัตติยา สุจิตกุลชัย “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม :
 กรณีศึกษา บริษัทไทยคิกูวา อินดัสทรีส์จำกัด” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2546
- วไลพร เจริญพร “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ :
 ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเชส จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2546
- วิฑูรย์ เดโช “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่
 ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจ
 บัณฑิต 2540

- โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทการบิน” ปรินุญยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2545
- สมยศ นาวิการ *การบริหาร(Management)* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้า 2533
- สมหวัง พิทยานวัฒน์ และคณะ “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน” รายงานวิจัย
เสนอสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2540
- สันติ บางอ้อ “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” *โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์* (กรกฎาคม-สิงหาคม
2540) หน้า 38-40
- สุนนทิพย์ ใจเหล็ก “การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับ
ลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541
- อภิชัย อำนวยวิทยากุล “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด” ปรินุญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีประทุม วิทยาเขตชลบุรี 2549
- อรุณ รักธรรม *หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร* กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช 2522
- อรุณี สุมโนมหาอุดม “คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2542
- Power , M. J., Bullinger, M., and the WHOQOL Group. (2002) **The Universality of Quality of
Life: an Empirical Approach Using the WHOQOL.** Cited Gullone, E. and
Cummins, R.A. (Eds.). **The University of Subjective well-being Indicators.**
Kluwer Academic Publishers : Netherland.
- Riggio, Ronald E. *Introduction to Industrial Organizational Psychology.* 2nd Edition. New York :
Harper Collins College Publishers, 1996.
- Susan E. Jackson and Randall S. Schuler “Quality of Work Life” *Managing Human Resource
A partnership Perspective* 7th USA : South-Western college Publishing, 2000.
- Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley “Productivity and Quality-of-Work-Life
Background” *Organization Development & Change* 7th USA : South-Western
college Publishing, 2001.

Thomas L. Wheelen and David J. Hunger "Quality of work Life and Human Diversity"

Strategic Management Business Policy 7rd New Jersey : Prentice Hall, 2000.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคลและจะนำมาใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น โดยจะไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นได้รับทราบข้อมูลจากท่าน และขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลหรือข้อมูลส่วนตัว มุ่งให้ทราบ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพงาน อายุการทำงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสำหรับลักษณะส่วนบุคคลหรือข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- | | | |
|-----------------|--|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี | <input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี | <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี | <input type="checkbox"/> 61 ปี ขึ้นไป |
| 3. วุฒิการศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |
| 4. สถานภาพงาน | <input type="checkbox"/> ข้าราชการสายผู้สอน | <input type="checkbox"/> ข้าราชการสายสนับสนุน |
| | <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ | <input type="checkbox"/> อาจารย์ประจำพิเศษ |
| | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว |
| 5. อายุการทำงาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี | <input type="checkbox"/> 21 ปี ขึ้นไป |
| 6. รายได้ | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5,000 บาท | <input type="checkbox"/> 5,000 – 15,000 บาท |
| | <input type="checkbox"/> 15,001 – 25,000 บาท | <input type="checkbox"/> 25,001 บาท ขึ้นไป |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำหรับวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งคำตอบ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ด้านที่ 1 ด้านร่างกาย

รายได้ค่าตอบแทนจากเงินเดือนปกติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและภาระงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร (ข้อ 1 - 6)

ลำดับที่	รายการแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	คุณค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ					
2.	คุณค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา					
3.	คุณได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
4.	คุณได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน					
5.	คุณได้รับเงินเดือนที่มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรกลุ่มงานอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกัน					
6.	คุณมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน					

รายได้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร (ข้อ 7 – 10)

ลำดับที่	รายการแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
7.	คุณคิดว่าค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการที่คุณได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานของคุณ					
8.	คุณคิดว่าค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการที่คุณได้รับเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของคุณ					
9.	คุณคิดว่าค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการที่คุณได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของคุณ					
10.	คุณคิดว่าค่าตอบแทนพิเศษนอกเวลาราชการที่คุณได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน					

ด้านที่ 2 ด้านจิตใจ

ความสมดุลระหว่างภาระงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานรองที่ได้รับมอบหมาย
ให้ปฏิบัติเพิ่มเติมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร (ข้อ 11 – 19)

ลำดับที่	รายการแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
11.	คุณคิดว่าปริมาณงานหลักในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมแล้ว					
12.	คุณคิดว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหลักในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมแล้ว					
13.	คุณคิดว่าปริมาณงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมมีความเหมาะสมแล้ว					
14.	คุณคิดว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมมีความเหมาะสมแล้ว					
15.	คุณสามารถปฏิบัติงานหลักในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง					
16.	คุณสามารถปฏิบัติงานหลักในตำแหน่งหน้าที่ได้ตรงตามกำหนดเวลา					
17.	คุณสามารถปฏิบัติงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง					
18.	คุณสามารถปฏิบัติงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตรงตามกำหนดเวลา					
19.	คุณคิดว่าปริมาณงานที่คุณได้รับระหว่างงานหลักในตำแหน่งหน้าที่และงานรองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพิ่มเติมนั้นสมดุลกันแล้ว					

ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

เสถียรภาพความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละ
หน่วยงานในองค์กร (ข้อ 20 – 26)

ลำดับที่	รายการแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
20.	คุณคิดว่ามีความมั่นคงในภาระงานที่ทำ					
21.	คุณคิดว่าตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มั่นคง					
22.	คุณได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้น เงินเดือน					
23.	ความเหมาะสมในการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง การปฏิบัติงาน					
24.	หน่วยงานมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้คุณก้าวขึ้นได้ ตามลำดับผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
25.	คุณได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น					
26.	หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คุณเสนอ ผลงานเพื่อความก้าวหน้า					

การส่งเสริมบุคลากรให้ลาศึกษาต่อหรือการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนา ชีต
ความสามารถของบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กร (ข้อ 27 - 33)

ลำดับที่	รายการแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
27.	คุณได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
28.	คุณได้รับการสนับสนุนในเรื่องของเงินทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
29.	คุณได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฐานหรืออบรม สัมมนา					
30.	คุณได้รับการสนับสนุนในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดูงานหรืออบรม สัมมนา					
31.	คุณมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านนโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถต่อหัวหน้างาน					
32.	คุณมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
33.	มีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก เช่น ห้องสมุดหรือบริการอินเทอร์เน็ต					

ด้านที่ 4 ด้านสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มั่นคง ปลอดภัย ของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน
ในองค์กร (ข้อ 34 – 41)

ลำดับที่	รายการแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
34.	ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีขนาดเหมาะสมสะดวกในการปฏิบัติงาน					
35.	ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
36.	ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีประสิทธิภาพสำหรับใช้ในการทำงาน และมีจำนวนที่เพียงพอ					
37.	ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเป็นระเบียบเหมาะสมและสะดวกในการปฏิบัติงาน					
38.	ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ และมีเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดเป็นประจำ					
39.	ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีอุปกรณ์สื่อสารภายใน-ภายนอกองค์กร ที่สามารถใช้ได้อย่างสะดวกในการติดต่อสื่อสารประสานงานกันภายใน และภายนอกองค์กร					
40.	ห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีตู้ยาสามัญประจำห้องที่เหมาะสมและมียาสามัญที่เพียงพอสะดวกในการใช้					
41.	บริเวณห้องที่ปฏิบัติงานของคุณมีการติดตั้งถังดับเพลิง อยู่ในจุดที่สะดวกเหมาะสมในการใช้ดับเพลิง					

การจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในองค์กร (ข้อ 42 – 48)

ลำดับที่	รายการแบบสอบถาม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
42.	ในหน่วยงานมีการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
43.	มีการจัดกิจกรรมนำเที่ยวหรือทัศนอาจรเพื่อเป็นการพักผ่อนและสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงานเป็นประจำ					
44.	คุณได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
45.	คุณมีวันหยุด วันลาพักร้อนประจำปี					
46.	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรเป็นประจำ					
47.	มีสวัสดิการช่วยเหลือชดเชยในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วยจนไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้					
48.	มีกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำเพื่อแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ได้ดำเนินการพัฒนาในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านให้เพิ่มสูงขึ้น

1.
2.
3.
4.
5.

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ สกุล	นางสาวคอกอ้อย ขวัญนิน
วัน เดือน ปีเกิด	25 มกราคม 2519
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พุทธศักราช 2543
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำพิเศษ