

## การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

### THE QUALITY OF WORK LIFE FOR LECTURER IN SUAN DUSIT UNIVERSITY

อัมพร ศรีประเสริฐสุข<sup>1</sup> พศรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์<sup>2</sup> พรเพ็ญ ไตรพงษ์<sup>3</sup> และยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล<sup>4</sup>  
Amphorn Sriprasertsuk<sup>1</sup>, Passarin Korlertworapong<sup>2</sup>, Pornpen Traiphong<sup>3</sup>  
and Yutthapong Leelakitpaisarn<sup>4</sup>

- <sup>1</sup> คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- <sup>2</sup> คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- <sup>3</sup> คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- <sup>4</sup> ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานส่วนท้องถิ่น รองคณบดีคณะ  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาย  
วิชาการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย  
วิชาการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ใน  
การสอนในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษาที่ 2557 ซึ่งประกอบไปด้วย  
คณะครุศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะ  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนการเรือน และโรงเรียนการท่องเที่ยวและบริการ โดยได้คัดเลือกกลุ่ม  
ตัวอย่างจำนวน 260 คน และกลุ่มตัวอย่างใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
ได้แก่แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ  
ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยมีดังนี้ คือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ในภาพรวม  
อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = 0.59) และเมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลการวิจัย  
ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศ อายุ คณะที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมี  
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน  
ชั่วโมงสอน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ABSTRACT

The purpose of this research was to study 1) To study quality of work life for lecturer in Suan Dusit University and 2) To compare quality of work life for lecturer in Suan Dusit University with personal factors and performance factors. The populations in this research were lecturers in Suan Dusit University who perform teaching in Bachelor degree level in academic years 2014, which include Faculty of Education, Nursing, Business Administration, Humanities and Social Sciences, Science and Technology, School of Culinary Arts and School of Tourism and Hospitality Management. The samples were 260 lecturers and 10 samples for in depth interviews. The research instrument were Questionnaire about quality of work life which developed for this research and interview form which analyzed data by descriptive statistics included Mean standard deviation and percentage and inferential statistics included t-test, F-test.

From the study, the overall level of quality of work life of samples were in medium levels ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = 0.59) and the result of hypothesis testing were as follows:

1. Lecturers with different gender, age, faculty and income per month had difference quality of work life with a statistical significance level at .05.
2. Lecturers with different education levels, working status, academic position and working hours had no difference quality of work life.

### คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรสายวิชาการ

### Keywords

Quality of work life, Lecturer

### ความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม การดำเนินงานจะประกอบด้วยทรัพยากรอย่างน้อย 4 ประการ (อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551) คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ ปัจจัยด้านคนนั้นนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกว่าทรัพยากรด้านอื่น ๆ เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนถึงแม้มีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ แต่หากหน่วยงานใดก็ตามมีคนที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีโอกาสที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ โดยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก ในด้านของการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้อง

ให้ความสำคัญ ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรทุกระดับ รวมถึงการผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สันติ บางอ้อ, 2540)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ตลอดจนเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, 2551) โดยส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก การลดอุปถัมภ์ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงานประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings, 1985) ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน (Cascio, 2003 )

ในส่วนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้รับการยอมรับในฐานะของมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาต่าง ๆ และเป็นที่ยอมรับของสังคมมาอย่างยาวนาน แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ของทางมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่างๆเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเตรียมการของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งส่งผลต่อระบบการบริหารงานในมหาวิทยาลัยในหลายด้านที่จะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและรูปแบบของการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย รวมถึงในด้านนโยบายและแผนงานด้านบุคลากร

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะของสถาบันการศึกษา บุคลากรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก นั่นคือ บุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญตามภารกิจที่ทางมหาวิทยาลัยมอบหมายใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับการพัฒนาของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากว่าในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถประเมินเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองในเชิงบวก ก็จะสามารถส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

ประกอบกับการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จะสามารถสะท้อนถึงความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสายวิชาการในด้านนี้ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางของมหาวิทยาลัยในการดำเนินการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ตลอดจนเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจได้นำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

### โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

บุคลากรสายวิชาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับใด และบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ใน 8 ด้าน ประกอบด้วยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยและมีสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากร สารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรสายวิชาการที่มีคณบดีที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
5. บุคลากรสายวิชาการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
6. บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพการจ้างแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
7. บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
8. บุคลากรสายวิชาการที่มีจำนวนชั่วโมงสอนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประจำปีการศึกษาที่ 2557 ในระดับปริญญาตรี โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณอิงหลักของ Yamane (1973) โดยใช้ความคลาดเคลื่อนการกำหนดตัวอย่างที่ระดับร้อยละ 5 ค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยวิเคราะห์ค่าร้อยละ จากบุคลากรสายวิชาการจำนวนทั้งสิ้น 669 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 251 คน และเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 260 ชุด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน (Quota Sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) คณะครุศาสตร์ จำนวน 84 คน สุ่มเก็บข้อมูลจำนวน 33 คน
- 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 134 คน สุ่มเก็บข้อมูลจำนวน 50 คน
- 3) คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 188 คน สุ่มเก็บข้อมูลจำนวน 73 คน
- 4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 108 คน สุ่มเก็บข้อมูลจำนวน 40 คน
- 5) คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 41 คน สุ่มเก็บข้อมูลจำนวน 18 คน
- 6) โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ จำนวน 57 คน สุ่มเก็บข้อมูลจำนวน 23 คน
- 7) โรงเรียนการเรือน จำนวน 57 คน สุ่มเก็บข้อมูลจำนวน 23 คน

### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้แบบสอบถามเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทั้งสิ้นรวม 260 คน และแบบสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 10 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ หนังสือ เอกสาร วารสาร บทความ เว็บไซต์ และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ จะเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้รูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ในการวิเคราะห์เนื้อหา

2. ข้อมูลเชิงปริมาณจะเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์สถิติจากการนำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์ด้วยระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในการวิจัย ดังนี้ สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สถิติอ้างอิง ได้แก่ t-test, One way ANOVA และหากพบว่ามีค่าแตกต่างของค่าเฉลี่ยใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe's

## ผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 260 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 ขณะที่สังกัดส่วนใหญ่

คือคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือระดับปริญญาโท จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 มีตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่ในตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 และมีจำนวนชั่วโมงสอนส่วนใหญ่อยู่ที่ 6-9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = 0.59) โดยเรียงลำดับจากระดับคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 อันดับแรก พบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 1.76) อันดับที่ 2 คือ การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 3.31) อันดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม ( $\bar{x} = 3.94$ , S.D. = 3.38) และ ท่านเชื่อว่างค์กรของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ( $\bar{x} = 3.94$ , S.D. = 3.13) อันดับที่ 4 คือ ท่านมีความภูมิใจที่ทำงานที่ องค์กรแห่งนี้ ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 3.08) และการได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านได้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปในสังคม ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 3.26) และอันดับที่ 5 คือ ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานกับองค์กรนี้ ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = 3.21) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน**

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐาน และได้ผลการทดสอบดังนี้คือ

**ตารางที่ 1** แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปรเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	t	Sig
ชาย	79	203.71	2.368	.019
หญิง	181	195.71		
รวม	260	198.14		

บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 2** แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปรอายุ คณะที่สังกัด ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการจ้าง ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนชั่วโมงสอน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
อายุ	ระหว่างกลุ่มภายใน	6904.760	3	2310.587	3.714	.012
	กลุ่ม	158642.256	256	619.696		
	รวม	165547.256	259			
คณะที่สังกัด	ระหว่างกลุ่มภายใน	12078.342	6	2013.057	3.319	.004
	กลุ่ม	153468.674	253	606.596		
	รวม	165547.015	259			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายใน	1393.485	2	696.743	1.091	.337
	กลุ่ม	164153.530	257	638.730		
	รวม	165547.015	259			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่มภายใน	9705.983	3	3235.328	5.315	.001
	กลุ่ม	155841.032	256	608.754		
	รวม	165547.015	259			
สถานภาพการจ้าง	ระหว่างกลุ่มภายใน	2451.332	3	817.111	1.283	.281
	กลุ่ม	163095.683	256	637.093		
	รวม	165547.015	259			
ตำแหน่งทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่มภายใน	286.691	2	143.345	.223	.800
	กลุ่ม	165260.325	257	643.036		
	รวม	167746.015	259			
จำนวนชั่วโมงสอน	ระหว่างกลุ่มภายใน	955.062	2	477.531	.746	.475
	กลุ่ม	164591.953	257	640.436		
	รวม	165547.015	259			

บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลจากการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Test) พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากอายุ 31-40 ปี และ 51-60 ปี และพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากระดับอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลจากการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Test) พบว่าบุคลากรสังกัดคณะวิทยาการจัดการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรสายวิชาการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลจากการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Test) พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพการจ้างแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรสายวิชาการที่มีจำนวนชั่วโมงสอนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

สมมติฐานข้อ 1 บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันโดยจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของสัมฤทธิ์ อภัยพงศ์ (2548) ได้พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ปัจจัยด้านเพศ แต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสุรชัย แก้วพิกุล (2552) ที่พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการที่บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก รูปแบบหรือลักษณะงานในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสายวิชาการในมหาวิทยาลัยสวนดุสิตแม้ว่าจะมีความคล้ายคลึงกัน แต่ในการปฏิบัติหน้าที่อาจมีความแตกต่างในแง่ของรูปแบบและความต้องการของบุคลากรทั้งสองเพศซึ่งมีความแตกต่างกัน และสามารถส่งผลต่อความรู้สึกที่มีต่องาน โดยเพศหญิงอาจให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และครอบครัว แต่เพศชายอาจมุ่งเน้นที่ประเด็นของความสำเร็จหรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน จึงอาจส่งผลให้บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันโดยจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบความแตกต่างจำนวน 4 คู่ คือบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากอายุ 31-40 ปี และ 51-60 ปี และพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากระดับอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผลการศึกษาลักษณะการศึกษาค้นคว้าของธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยพบว่าปัจจัยที่ด้านอายุมีความสัมพันธ์กับ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการศึกษาของวงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยพบว่าพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอาจเนื่องมาจากอายุเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าอาจมีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนหรือการยอมรับในการทำงาน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพภาพและความมั่นคง ส่วนบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าอาจเป็นช่วงระยะเวลาเริ่มต้นในการเรียนรู้การทำงาน แสวงหาความต้องการของชีวิต โดยช่วงอายุของแต่ละบุคคล ย่อมส่งผลต่อมุมมองที่มีต่อชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3 บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่าง 1 คู่ คือบุคลากรสังกัดคณะวิทยาการจัดการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งการที่ปัจจัยในด้านคณะที่สังกัดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ แม้ว่าจะมีความแตกต่างรายคู่จำนวนไม่มาก อาจมีผลมาจากรูปแบบของการบริหารจัดการตลอดจนนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรมีความแตกต่างกัน รวมถึงสิ่งที่สำคัญคือมุมมองด้านการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน จึงอาจส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการที่มีคณะที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อ 4 บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันโดยจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับมยุรี แก้วประภา (2552) ที่ทำการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และวิไลพร บุญรอด (2552) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับแสงไชยสุวรรณ (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับการศึกษาจากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในระดับปริญญาโท รวมถึงการที่ไม่ว่าบุคลากรสายวิชาการจะมีระดับการศึกษาในระดับใด แต่เมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะบุคลากรสายวิชาการย่อมต้องมีภารกิจและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบใกล้เคียงกัน ตลอดจนมหาวิทยาลัยมีรูปแบบการสนับสนุนความก้าวหน้าและมีรูปแบบการประเมินผล

งานในรูปแบบเดียวกัน ดังนั้นจึงอาจส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 5 บุคลากรสายวิชาการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจากการเปรียบเทียบรายคู่ พบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้ 30,001 ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสอดคล้องกับการศึกษาของเชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ (2540) โดยพบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับการศึกษา อิตาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ที่ทำการศึกษพบว่าปัจจัยด้านระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากปัจจัยในด้านรายได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิตของบุคคล ในการได้มาซึ่งค่าตอบแทนเพื่อการใช้จ่ายใช้สอยในชีวิต การดูแลตนเองและครอบครัว ตลอดจนความสะดวกสบายในชีวิต การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมตามความคิดของบุคคลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคลและส่งผลต่อการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งการมีระดับของรายได้ของแต่ละบุคคลได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจึงส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 6 บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพการจ้างแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันโดยจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพการจ้างแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับมยุรี แก้วประภา (2552) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่มีอัตราจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการจ้างแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการในสถานะใด คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หรืออาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ต่างก็มีรูปแบบการดำเนินงานหลักที่เป็นรูปแบบเดียวกันคือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการสู่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งบุคลากรสายวิชาการทุกสถานะต้องปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน ตลอดจนนโยบายในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่มีการให้ความสำคัญต่อบุคลากรเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพการจ้างที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 7 บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันโดยจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับมาลินี คำเครือ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาของวงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) ที่พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน จากผลการ

ทดสอบสมมติฐานในด้านความแตกต่างของบุคลากรด้านตำแหน่งทางวิชาการ แม้ว่าการดำรงตำแหน่งทางวิชาการอาจส่งผลกระทบต่อความแตกต่างของบุคลากรในด้านสถานะ ค่าตอบแทน แต่ในด้านของการปฏิบัติงาน ซึ่งแม้รูปแบบหรือข้อบังคับต่าง ๆ อาจไม่เหมือนกัน แต่ภารกิจของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ก็มีข้อกำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ชั่วโมงการสอน การสร้างผลงานทางวิชาการหรือการวิจัย ที่ต้องปฏิบัติต่างก็มีข้อกำหนดให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม รวมถึงอาจเป็นผลมาจากการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม จึงส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 8 บุคลากรสายวิชาการที่มีจำนวนชั่วโมงสอนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีจำนวนชั่วโมงสอนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ที่พบว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ไม่สอดคล้องมาลินี คำเครือ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน โดยเมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาอาจเนื่องมาจาก บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติทางด้านการสอน ซึ่งทางมหาวิทยาลัยได้มีการระบุจำนวนชั่วโมงสอนอย่างชัดเจน ตลอดจนในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละหลักสูตรหรือคณะ จะมีการประชุมหรือชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรจะต้องรับทราบและมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน จึงเป็นผลให้บุคลากรสายวิชาการมีความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการสอน และส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการที่มีจำนวนชั่วโมงสอนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง อาจสะท้อนถึงมุมมองที่มีต่อการปฏิบัติงานในแง่ของความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ว่ายังได้รับการสนับสนุนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากนัก โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดจากทั้งหมด 8 ด้าน รวมถึงจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีระดับค่าตอบแทนที่แตกต่างกันนั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันเช่นกัน ดังนั้นผลจากการศึกษาในครั้งนี้อาจเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในด้านนี้ โดยอาจมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับผลตอบแทนทั้งในส่วนของค่าจ้าง เงินเดือน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. นอกจากนี้จากผลการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านที่ได้ผลการประเมินเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านทรัพยากร สารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งอาจเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้องควรพิจารณาเกี่ยวกับการให้ความสำคัญการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนด้านทรัพยากรและสารสนเทศที่สอดคล้องและพอเพียงกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนการสนับสนุนให้ความรู้และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการดูแลตนเอง มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสนับสนุนในด้านอื่น ๆ ที่จะมีส่วนในการเสริมสร้างการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นซึ่งอาจเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น โดยอาจมีการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อย เพื่อค้นหาแนวทางในการศึกษาข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม
2. อาจมีการพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการเพิ่มขึ้น อาทิ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หลักสูตรที่สังกัด เป็นต้น
3. การศึกษาในครั้งต่อไปอาจมีการพิจารณาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานควบคู่กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านอื่น ๆ อาทิ ความผูกพันในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อพิจารณาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรนั้นสามารถส่งผลต่อตัวแปรดังกล่าวหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการต่อไป

#### บรรณานุกรม

- เชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ**.  
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาลินี คำเครือ. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร**.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มยุรี แก้วประภา. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้**. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ**. ตีพิมพ์: มหาวิทยาลัย สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.

- วงศ์เดือน เลขาหัวหน้าวิทยุโณ, พัชมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิมปิศิลป์ และพัชรา ยิ้มศรวล. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี**. เพชรบุรี: โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- วิไลพร บุญรอด. (2552). **การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สันติ บางอ้อ. (2540). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน Productivity World**. 2 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540), 39-40.
- สัมฤทธิ์ อภัยพงศ์. (2548). **การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. **วารสารวิชาการสานปัญญา โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**. 88-98.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**. **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. 19(2), 1-15.
- Casio F. Wayne. (2003). **Managing Human Resource: Productivity, Quality of work life, Profit**. Boston: McGraw-Hill.
- Huse, E. & Cumming, T. (1985). **Organization Development and Change**. New York: West Publishing.
- Yamane. (1973). **An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.