

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา
Quality of working life of support personnel
Rajamangala University of Technology Rattanakosin Salaya area

รุ่งอรุณ จงแสง

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Rungaroon Jongsang

E-mail: rungaroon92527@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำนวน 194 คน โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติการทดสอบแบบ One-Way ANOVA หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการทดสอบแบบ Multiple Regression

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยใจจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The objectives of this research (1) To study the quality of working life of personnel in the support group, Rajamangala University of Technology Rattanakosin Salaya area (2) to study the quality of working life of support personnel University of Technology Rajamangala Rattanakosin Salaya area Classified by personal factors (3) to study organizational factors affecting quality of work life of support personnel. Rajamangala University of Technology Rattanakosin Salaya area.

The sample group in this research was support personnel. Rajamangala University of Technology Rattanakosin Salaya area of 194 people using an electronic questionnaire (Online Questionnaire) as a data collection tool. The statistics used in the analysis were percentage, frequency, mean, and standard deviation. Hypothesis was tested using t-test statistic, One-Way ANOVA test statistic. If differences were found, pair testing was performed using LSD and Multiple Regression statistic.

The hypothesis testing results showed that support personnel Rajamangala University of Technology Rattanakosin Salaya area With different salary rates, the overall quality of work life is different. In addition, organizational factors are motivating factors. The aspect of being respected Responsibility and in terms of job advancement, supporting factors, and administrative and commanding factors affecting quality of life. Operation of support personnel Rajamangala University of Technology Rattanakosin Salaya area.

Keywords: Quality of work life

บทนำ

การทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในชีวิตประจำวัน โดยส่วนใหญ่มนุษย์ในวัยทำงานจะใช้เวลาเกินครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันอยู่กับการปฏิบัติงานหรืออยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน จึงถือได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีบุคลากรทั้งหมด 5 ประเภท ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย/สถาบัน ในปัจจุบันบุคลากรไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แต่จะใช้การบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย/สถาบัน แทน มีผลทำให้

บุคลากรดังกล่าวมีสถานะเป็นแค่ลูกจ้างหรือพนักงานมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย/สถาบัน เท่านั้น โดยได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย/สถาบัน และระยะเวลาการปฏิบัติงานจะใช้ระยะเวลาการต่อสัญญาแบบ 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี ขึ้นอยู่กับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ที่เป็นผู้ว่าจ้าง ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อาทิเช่น ความรู้สึกไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพการงาน ไม่มีสิทธิ์เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลทั้งของตนเองและครอบครัวจากรัฐบาลดังเช่นข้าราชการ ไม่มีกองทุนบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ ไม่มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยองค์กรด้านใดบ้างมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำนวน 375 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 194 คน

2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

2. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

ทบทวนวรรณกรรม

1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน พรพิตร ธรรมชาติ, 2560, อ้างถึงใน สายชล คงทิม, 2562, หน้า 14) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตโดยแบ่งออกได้เป็นองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ปฏิบัติงานและสามารถมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่สัมผัสเสี่ยงส่งผลเสียต่อร่างกาย

3. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานพนักงาน มีความรู้สึกถึงความเหมาะสมและได้รับความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

4. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

5. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

6. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นช่วยเหลือซึ่งกันและกันปราศจากการแบ่งแยกเป็นกลุ่มพนักงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาผ่อนคลายจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ถึงการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้ ผลตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าล่วงเวลาอย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิต และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เหมาะสมกับความรับผิดชอบในงาน และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีอาคารและสถานที่ทำงานปลอดภัย มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีระบบการควบคุมป้องกัน ที่ปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตรายต่อร่างกาย รวมทั้งมีอากาศ แสง และเสียงที่เหมาะสมไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

อย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายและสำคัญ มีความอิสระในการปฏิบัติงานสามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ และได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานที่ทำ เช่น มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ปรับขึ้นเงินเดือน และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และแบ่งแยกหมู่เหล่าในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเสมอภาคและความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ได้รับความยุติธรรมในการได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยมีการจัดตารางและการกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ยงยุทธ เกษสาคร (2557, หน้า 131-133, อ้างถึงใน ฌปภัช อมัตริตัน, 2562, หน้า 36-38) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์กว่าม็องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี และเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าจะควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อ รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

7. ตำแหน่งงาน หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับการยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจ การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่ม เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทาย มีความน่าสนใจ มีความสำคัญ และผู้ปฏิบัติงานสามารถกระทำได้เพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ

3. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา โดยมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการพัฒนาในอาชีพ ได้รับการศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และได้รับการฝึกอบรมในสายอาชีพตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

5. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

6. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง การที่องค์กรมีการกำหนดหลักการวิธีการ และนโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และยุติธรรม รวมทั้งบุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด

7. ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหารงาน มีความยุติธรรม ให้คำแนะนำปรึกษา มีการสั่งงาน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม, และ บุญลดา คุณาเวชกิจ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

พิชิต รัชตพิบูลภพ, และ กิตติ แก้วทินกร (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการศึกษวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานร่วมกับสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำนวนทั้งสิ้น 375 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก กองบริหาร งานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 194 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967, อ้างถึงใน

ชลิตา ลิ่นจี, กนกมณี หอมแก้ว, และ กัญธิมา อิ่มใจ, 2564, หน้า 126) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ดังนั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 26 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านควรมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านใดบ้าง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรของท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการอธิบายตัวแปรระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายตัวแปรระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลด้านเพศ

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 ใช้สถิติ Multiple Regression ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
พื้นที่ศาลายา

3.2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะ
งานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหารไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยส่วนใหญ่บุคลากรได้รับรายได้ ผลตอบแทน
และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิต และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เหมาะสมกับความ
รับผิดชอบในงาน และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยส่วนใหญ่บุคลากรมี
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีระบบการควบคุม ป้องกันที่ปลอดภัย
ไม่เสี่ยงอันตรายต่อร่างกาย รวมทั้งมีอากาศ แสง และเสียงที่เหมาะสมไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

1.3 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ โดยส่วนใหญ่บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ
ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายและสำคัญ

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีโอกาสที่จะก้าวหน้า
ในอาชีพและตำแหน่งงานที่ทำ เช่น มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ปรับขึ้นเงินเดือน
และมีความรู้สึกลงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง

1.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการ
แบ่งชั้นวรรณะ และแบ่งแยกหมู่เหล่าในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน และ
เปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

1.6 ด้านธรรมณูญในองค์กร โดยส่วนใหญ่บุคลากรได้รับความเสมอภาคและความเท่าเทียม
ในการปฏิบัติงาน ได้รับความยุติธรรมในการได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงาน มีอิสระใน
การแสดงความคิดเห็น และมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยส่วนใหญ่บุคลากรสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน
เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยมีการจัดตารางและการกำหนดเวลา
การทำงานที่ชัดเจน ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจที่ตนเองรับผิดชอบ
เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และให้ความร่วมมือในการทำ
กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยใจจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยใจจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยส่วนใหญ่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยใจจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยส่วนใหญ่บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

2.3 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยใจจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยส่วนใหญ่บุคลากรได้ทำงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย มีความน่าสนใจ มีความสำคัญ และผู้ปฏิบัติงานสามารถกระทำได้เพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ

2.4 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยใจจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยส่วนใหญ่บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา โดยมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

2.5 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยใจจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยส่วนใหญ่บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการพัฒนาในอาชีพ ได้รับการศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และได้รับการฝึกอบรมในสายอาชีพตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

2.6 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยส่วนใหญ่บุคลากรองค์กรที่มีการกำหนดหลักการวิธีการและนโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และยุติธรรม

2.7 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยส่วนใหญ่บุคลากรได้รับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหารงาน มีความยุติธรรม มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยภาพรวมแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา อยู่ในระดับมาก แต่ผู้ศึกษาเห็นว่ายังมีข้อที่ควรพัฒนาเพิ่มขึ้นเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากกว่าเดิม ดังนี้

1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้ ผลตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรพิจารณารายได้ ผลตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ด้วยความเป็นธรรมเพื่อลดการเปรียบเทียบและลดความแตกต่างกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่มีอาคารและสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตรายต่อร่างกาย ดังนั้นองค์กรจึงควรพิจารณาสำรวจและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการทำงานอยู่ในสถานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตรายต่อร่างกาย

3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรพิจารณาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร ให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญขององค์กร

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเงินเดือน ดังนั้นองค์กรจึงควรพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และแบ่งแยกหมู่เหล่าในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรพิจารณาให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสานสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์กรและจัดให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการสร้างสามัคคีในหมู่คณะ

6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความเสมอภาคและความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความเสมอภาคและหลักความยุติธรรมในการแบ่งงานให้กับบุคลากร โดยอาจใช้หลักเกณฑ์แบ่งตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความสำคัญให้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และควรแบ่งงานให้เหมาะสมกับผลตอบแทนที่ได้รับ และเหมาะสมกับเวลา

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดตารางและกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน ไม่กระทบเวลาส่วนตัวของท่าน ดังนั้นองค์กรจึงควร

พิจารณาจัดตารางงาน และกำหนดเวลาการทำงานในองค์กรให้ชัดเจน โดยปริมาณงานที่ได้รับกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องไม่กระทบกับเวลาส่วนตัวของบุคลากร

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกรื่องานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น

2. ปัจจัยด้านบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจาก เงินเดือนผลตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ดังนั้นองค์กรจึงควรพิจารณารายได้ ผลตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่บุคลากรได้รับเพียงพอกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เหมาะสมกับความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากกว่าเดิม

3. ปัจจัยด้านองค์กร

ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ผู้ศึกษาเห็นว่า มีข้อที่ควรพัฒนาเพิ่มขึ้นเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มากกว่าเดิมเพื่อส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้น ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย และการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานสำคัญจนได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับเงินเพิ่ม

2. ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรรู้สึกว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการศึกษาต่อเพื่อหา

ความรู้เพิ่มเติม และได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมในสายอาชีพเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการบริหารงาน มีความอย่างยุติธรรม ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน มีการสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน และรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่เหลืออีก 3 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่บึงพระพิบูล จักรวรรดิ วิทยาลัยเพาะช่าง และวิทยาเขตวังไกลกังวล เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร จะได้นำมาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

2. ควรมีการสำรวจตัวแปรต้นที่เป็นสาเหตุอื่น ๆ เพื่อหาตัวแปรที่เป็นสาเหตุอย่างแท้จริงของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา

3. ควรศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงลึก โดยวิเคราะห์ปัจจัยและออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม, และ บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(2), 26-39.

ชลิตา ลีนจี, กนกมณี หอมแก้ว, และ กัญธิมา อิ่มใจ. (2564). การบริหารการจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40), 124-134.

ขวลิต ศุภศักดิ์ธำรง. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(4), 1526-1538.

บุญยนุช พิมพ์ใจใส, มณฑนา เทวาโกคินกุล, และ รุ่งอรุณ พุ่มเจริญ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 22(1), 254-263.

ภัทรานันท์ อยู่เกิด, สุวรรณา เขียวภักดี, และ อธิป จันทร์สุริย์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 4(2), 410-426.