

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Personnel's Quality of Life Development for Work Performance
of Mahachulalongkornrajavidyalaya University

กมลวรรณ ปั่นขาว และจ๋ามยูน ลุงเฮื่อง

Kamonwan Pankhao and Chamyun Lungheung

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya

E-mail : kamonwan.pan@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง จำนวน 280 รูป/คน จากนั้นเปิดตารางสำเร็จรูปของ krejcie and morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อย ที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.49, S.D.= 0.594) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (\bar{X} = 3.75, S.D.= 0.594) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (\bar{X} = 3.64, S.D.= 0.742) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (\bar{X} = 3.62, S.D.= 0.678) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้าน

อื่นๆ (\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.669) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.676) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.764) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.773) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (\bar{X} = 3.05, S.D. = 0.821) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ 1) ควรมีการปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของบุคลากรให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เพื่อความสมดุลกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการแบ่งภาระงานยังไม่ชัดเจน 2) ควรมีการทำเรื่องเบิกค่ารักษาพยาบาลโดยการเบิกตรงกับกรมบัญชีกลาง ควรให้มีสร้างสถานที่ออกกำลังกายให้กับบุคลากร และควรให้มีการตรวจตรา รถเข้า-ออก เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) ควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาความสามารถซึ่งไม่เพียงพอ ในบางส่วนงาน และควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับตำแหน่งงาน 4) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรบรรจุลูกจ้างทุกคนที่มีอยู่ให้หมด หรือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ปีก่อน 5) ควรเพิ่มช่องทางในการให้บุคลากรแสดงศักยภาพและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มากขึ้น 6) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และช่วยแก้ไขปัญหามีปัญหาในการปฏิบัติงาน 7) ควรปรับวันหยุดของมหาวิทยาลัย ให้ตรงตามวันหยุดของหน่วยงานราชการทั่วไป เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเกี่ยวกับวันปฏิบัติงาน และวันหยุดของบุคลากรของมหาวิทยาลัย 8) ผู้บริหารควรใส่ใจ สนับสนุน และยอมรับแนวทางการคิดเห็นของบุคลากร ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และควรมีระบบธรรมเนียมปฏิบัติเข้ามาสร้างความสมดุลในการอยู่ร่วมกัน และมีมาตรการเสมอกันทุกส่วนงานในการปฏิบัติที่เป็น การประหยัดทรัพยากร เช่น การเปิด ปิด อาคารต่างๆ เพื่อเป็นการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟของมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ : การพัฒนา, คุณภาพชีวิต, บุคลากร

ABSTRACT

Objectives of this research paper were to: 1) Study the personnel's quality of life of Mahachulalongkornrajavidyalaya University 2) Compare the personnel's quality life of Mahachulalongkornrajavidyalaya University dividing by the type of the personnel and 3) Study the method to develop the personnel's quality of life of Mahachulalongkornrajavidyalaya University Methodology was the mixed methods: The quantitative research and qualitative method collected data from 280 personnel. Then open the finished table of krejcie and morgan from 162 samples derived with questionnaires and analyzed data with frequency, percentage, means and base standard deviation and t-Test and One-Way ANOVA. When and Least Significant Difference (LSD.) The Qualitative Research collected data from 12 key informants by face-to-face-in-depth-interviewing and analyzed data by descriptive interpretation.

Findings of the research were as follows:

1) The quality of personnel's life of Mahachulalongkornrajavidyalaya University was at the medium level (\bar{X} = 3.49, S.D.= 0.594). When dividing in various parts of work, the ones that was at maximized level was the useful work for society (\bar{X} = 3.75, S.D.= 0.594), Democracy in organization was at (\bar{X} = 3.64, S.D.= 0.742), social integration and social cooperation were at (\bar{X} = 3.62, S.D.= 0.678) and the balance of working life and other ways of life were at (\bar{X} = 3.60, S.D.= 0.669) respectively. The ones that were at medium level were safe working environment and good health promotion at (\bar{X} = 3.43, S.D.= 0.676), work security and work advancement were at (\bar{X} = 3.43, S.D.= 0.764), the opportunity for personnel's competency development were at (\bar{X} = 3.39, S.D.= 0.773), and appropriate and fair compensation were at (\bar{X} = 3.05, S.D.= 0.821) respectively.

2. The comparison of the personnel's opinions in accordance with the working quality of life by personal factors was found that the personnel with different age, education, income and position did not have different opinions, rejecting the set hypothesis. In the other hand, the personnel with different sex, marital status and periods of work had different opinions at significant level at 0.01. Therefore, the hypothesis of the research was accepted.

3. The methods to develop quality of working life of the personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University are 1) To improve the standard of incomes to match the present cost of living and share the responsibilities suitably 2) The medical fee should be claimed directly from the Comptroller General's Department, building the Sport Center for all the personnel and investigating in-out cars for the security of lives and property of the personnel. 3) allocating more budget for personnel training to make them have more working ability and suitable to their positions. 4) The personnel who have more than 3 year working experience should be employed permanently 5) There should be more channels for personnel to express and exchange ideas among personnel, 6) The chief of officers and the colleagues should help each other and solve problems together when working 7) The holidays of working should be adjusted to match with the national official holidays to avoid confusion. 8) The Boards of the university should support and accept the opinions of the personnel that are useful for society and should administer with good governance for equalization in living together and there is the same standard of any divisions and should be more resources reserving minded such as turning off the electricity and water supply after using them.

Keywords: Development, Quality of Life, Personnel

บทนำ

องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรที่มีการพัฒนาแล้วจะทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ประสบผลสำเร็จได้ บุคลากรในองค์กรที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยอุทิศตนให้แก่องค์กร มีความมุ่งมั่นในการในการทำงาน ตระหนักรับรู้และให้ความสำคัญกับงาน ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะองค์กรทุกองค์กรมีความต้องการให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานซึ่งกว่าที่องค์กรจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น องค์กรต้องใช้งบประมาณและระยะเวลายาวนาน ในการเลือกสรร ฝึกฝน และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญและทักษะในการทำงานนั้น ๆ เพราะความรู้และทักษะที่มีเป็นทุนอยู่แล้วเมื่อสำเร็จการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับมานั้น ไม่อาจใช้งานได้โดยสมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้น ทั้งในรูปของการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตามแผนที่องค์กรกำหนดขึ้น ซึ่งรวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะบางอย่างและศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ดังนั้น หากองค์กรต้องเสียบุคคลขององค์กรไปไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามนั้น นั่นหมายความว่าองค์กรจะต้องเสียงบประมาณไป โดยที่องค์กรได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่าเพราะว่าเมื่อคนเก่าออกไปจากองค์กรนั้น องค์กรจำเป็นต้องรับคนใหม่เข้ามาทำงานที่แทนคนเก่าที่ออกไป และจะต้องฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญและทักษะเท่าเทียมกับคนเก่าที่ออกไป ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวขององค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และระยะเวลา ดังนั้น สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจึงจะหาคนดีมีฝีมือมาทำหน้าที่ในองค์กร และเมื่อได้บุคคลเหล่านั้นมาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้นพร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่ งานที่เขาได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและทำอย่างไรจึงจะรักษาเขาไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการทำให้มีความยุติธรรม ความเป็นธรรมในสังคม และการทำให้ชาวบ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 3 เรื่องนี้สอดคล้องกลมกลืนกันในสภาพสังคมไทยในปัจจุบันที่มีช่องว่างของการกระจายรายได้ ความเหลื่อมล้ำในสังคมสูงขึ้นทุกด้าน ระบบการศึกษาที่มุ่งการแข่งขันสูงขึ้น และสภาพแวดล้อมที่เป็นภัยต่อชีวิตและสุขภาพ และที่สำคัญคือชาวบ้านรู้สึกว่าเข้าไม่ถึงบริการด้านยุติธรรม ขาดความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานเกี่ยวกับความยุติธรรม หน้าที่รัฐถือว่ากฎหมายไม่ใช่เรื่องใกล้ตัวแต่เป็นเรื่องทางเทคนิคที่พึ่งตัวเอง ไม่ได้ต้องพึ่งพาจากคนที่รู้เท่านั้น การพัฒนาที่ขาดการเสริมสร้างฐานรากจากล่างสู่บนและวิธีการที่พึ่งพาระบบราชการเกินส่วนขาดกระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ส่งผลให้ชาวบ้านสัมผัสกับการพัฒนาความเจริญแต่เพียงด้านวัตถุและสิ่งก่อสร้างรวมทั้งเทคโนโลยีจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทุนนิยมที่ผูกพันกับผลประโยชน์ทางการค้า ทั้งภายในประเทศและบริษัทข้ามชาติ และการสัมผัสแบบนี้ทำให้ประเด็นเรื่องความยุติธรรมสภาพสังคมที่เป็นธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีถูกมองด้วยคุณค่าที่เคลือบแฝงไปด้วยภาพลวงตา จึงก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิต สภาพของการขาดโอกาสในการทำมาหากินที่เสมอภาคและเท่าเทียม ปัญหาคุณภาพของการศึกษา ปัญหาการกระจายความเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกิน ปัญหาความไม่แน่นอนและไม่เป็นธรรมของราคาผลผลิตทางการเกษตร รวมไปถึงการเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุข ซึ่งทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดเป็นปัญหาการมีคุณภาพชีวิตที่ดীনั่นเอง มนสิกุล โอวาทเภสัชช์ (2552 : 30)

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก: (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง จำนวน 280 รูป/คน จากนั้นเปิดตารางสำเร็จรูปของ krejcie and morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน 280 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของ “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 เป็นคำถามประเภทปลายเปิดซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

- 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1) การรวบรวมเอกสาร ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2) ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าส่วนงาน เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ ของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 รูป/คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสัมภาษณ์

1) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

2) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

4) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.594) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.594) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.742) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.678) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ (\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.669) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.764) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.676) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.773) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (\bar{X} = 3.05, S.D. = 0.821) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ การศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีการปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของบุคลากรให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อความสมดุลกับค่าครองชีพควรให้ทางมหาวิทยาลัยทำเรื่องเบิกค่ารักษาพยาบาลโดยการเบิกตรงกับกรมบัญชีกลาง ควรให้มีสร้างสถานที่ออกกำลังกายให้กับบุคลากร ควรเพิ่มช่องทางในการให้บุคลากรแสดงศักยภาพและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และช่วยแก้ไข้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ควรปรับวันหยุดของมหาวิทยาลัย ให้ตรงตามวันหยุดของหน่วยงานราชการทั่วไป เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเกี่ยวกับวันหยุดปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควรใส่ใจ สนับสนุน และยอมรับแนวทางการคิดเห็นของบุคลากร ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และควรมีระบบธรรมาภิบาลเข้ามาสร้างความสมดุลในการอยู่ร่วมกัน และ

มีมาตรการเสมอกันทุกส่วนงานในการปฏิบัติที่เป็นการประหยัดทรัพยากร เช่น การเปิด ปิด อาคารต่างๆ เพื่อเป็นการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ ของมหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ตนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา อำนวย เจริญสุข (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย เจริญสุข (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาริน สุขอนันต์และคณะ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมิวิชาการเกษตรในส่วนกลาง” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมิวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีวัฒน์ อ่างนิลพันธ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ตามหลักพรหมวิหาร 4 กรณีศึกษา จังหวัดทหารบกบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการจังหวัดทหารบกบุรีรัมย์อยู่ในระดับมาก

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2553” ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจกับชีวิตการทำงานในระดับมาก คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับชีวิตครอบครัวในระดับมากที่สุด

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวินทร์ ศิริปัญญาณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการอยู่ในระดับมาก

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2554) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ 1)” ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อาจมีการจัดโครงการนำร่อง หรือการจัดทำกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการในการคิดวางแผน หาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย

2. ส่งเสริมพระพุทธานุศาสนและบริกาการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริม

สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน จัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน และเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง

3. เสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรสำรวจความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อจะได้นำเป็นฐานข้อมูลในการวางแผน เพื่อสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการส่งเสริมการทำระบบ 5 ส. ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้น และควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายมากขึ้น

3. ส่งเสริมให้มีการสอนหลักธรรม โดยจัดให้มีการอบรมด้านการใช้สติให้แก่บุคลากร เนื่องจากบุคลากรบางตำแหน่งอาจมีความกดดัน และมีความเครียดกับการทำงานมาก จึงต้องใช้หลักธรรมในการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความอดทนต่อสถานการณ์ด้านต่างๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับต่างๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ควรมีการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์ใช้จริงใน การปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในทุกๆระดับต่อไป

3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคล เช่น การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรและอาจนำไปปรับปรุงสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ให้เหมาะสมทัดเทียมกับองค์กรอื่นต่อไป

บรรณานุกรม

- มนสิกุล โอวาทเภสัชช์, (24 สิงหาคม.2552)“คุณภาพชีวิตที่ดี”, **คมชัดลึก**, น.8:
- อำนาจ เจริญสุข, (2557) “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธาริน สุขอนันต์และคณะ, (2554) “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี”วารสารสาธารณสุขศาสตร์, ปีที่ 41 (3), 240-249.
- ตรีชฎา อุ่นเรือน, (2545) “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรใน ส่วนกลาง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทวีวัฒน์ อ่างนิลพันธ์, (2553).“การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ตามหลักพรหมวิหาร 4 กรณีศึกษาจังหวัดทหารบกบุรีรัมย์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA). (2553). “คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2553”. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทวินทร์ ศิริปัญญาชนะ. (2549). “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิพงศ์ บุญผดุง, (2554). “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ 1)”, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.