

## คุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

### Quality of Work Life and Work Performance of Teachers in Rajamangala University of Technology Isan

เฉลิมพล คงจันทร์<sup>1\*</sup> และ จันทิมา คงจันทร์<sup>2</sup> ศันสนีย์ สงวนศิริ<sup>3\*</sup> และ จิราภรณ์ แป้นแก้ว<sup>4</sup>  
พรรณัญญา สุขเต็ม<sup>5\*</sup> และ ทศวรรณ ศาลาผาย<sup>6</sup>

<sup>1</sup>อาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดสุรินทร์ 32000

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดสุรินทร์ 32000

<sup>3,4,5</sup>นักศึกษา สาขาวิชาการจัดการ คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดสุรินทร์ 32000

<sup>6</sup>นักศึกษา สาขาวิชาการบัญชี คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดสุรินทร์ 32000

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานและเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานจำแนกตามรายได้ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานอยู่ในระดับปานกลางและผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### Abstract

The purposes of this research were to examine quality of work life and work performance of teachers in Rajamangala Technology University of technology isan and to compare the quality of work life and work performance of teachers in Rajamangala Technology University of technology isan. Sample for the study consisted of 165 teachers in university. Data were obtained through the use of questionnaires and analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA and sheffe. The 0.05 level of significance was chosen for the analysis.

Results of this study revealed that all of the aspects of the quality of work life of teachers in were at the moderate level and work performances of teachers were at the high levels. Regarding the comparison of work life quality and work performance of teachers in Rajamangala Technology University of technology isan, When classified by highest of Education there was found to be no significant difference at 0.05. The analysis of variance to compare the quality of work life regarding to teachers' different job experience, teacher's different salary as a whole or individual, revealed no significant differences.

**คำสำคัญ** : คุณภาพชีวิตการทำงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์

**Keywords** : Quality of Work Life, Work Performance of Teachers

\*ผู้พิมพ์ประสานงานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ [chalermopol\\_P\\_Tor@hotmail.com](mailto:chalermopol_P_Tor@hotmail.com) โทร. 08 1069 7670

## 1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในกระบวนการบริหารงานอันนำไปสู่การพัฒนาประเทศ เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ และเป็นผู้ที่ทำให้การบริหารงานสำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้น องค์กรใดมีทรัพยากรคนที่มีคุณภาพก็จะมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีอันเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ คือ การเสริมสร้างรากฐานของสังคมให้เข้มแข็งมุ่งเน้นในการพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้เป็นแกนหลักของสังคมไทย โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างให้คนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและรู้จักสามัคคี มีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม มีระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ส่วนใหญ่ของประเทศ มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายชุมชนให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาชนบทและเมืองให้น่าอยู่ มีความสงบ สะอาด สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัยรวมตลอดทั้งมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและการยกระดับคุณภาพชีวิตให้คนไทยอยู่ดีมีสุขได้อย่างยั่งยืน ชำร่าช้นว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่ายิ่งของภาคราชการนั้น ซึ่งจะช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้น ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของภาคราชการนั้น จะต้องพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติ รวมทั้งมีคุณธรรมและจิตใจที่บริการประชาชนขณะเดียวกันก็พัฒนาชีวิตในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิต เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ซึ่งรายได้นำมาซึ่งอาหารสินค้าและการบริหารที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนั้น การทำงานยังกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตด้วยในปัจจุบัน นักวิชาการ ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมมากขึ้นซึ่งความสนใจเหล่านี้ปัจจุบันนี้เรียกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สุทิน สายสงวน.2553: 1-3) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work Life) เป็นแนวคิดการทำงานที่บอกว่างานและชีวิตจะเกี่ยวข้องกับผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้บุคลากรมีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร (เชษฐา โพธิ์ประทับและคณะ.2540 : 1-2) คุณภาพชีวิตการทำงานจะแสดงให้ทราบถึงความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกัน เพราะพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆที่เป็นเฉพาะตัวบางคนสนใจเนื้อหาของงาน ความสนใจสภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันถือว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยมุ่งหวังผลนั้นและองค์กรใดที่ต้องดราให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานโดยมุ่งหวังผลงานดีเด่นจำเป็นต้องค้นหาการรับรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์กรว่ามีการแบบการรับรู้อย่างไรเพื่อที่จะหาทางปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการรับรู้ (บุญแสง ชีระภากร.2553 : 5-6) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของหน่วยงานหลายอย่าง กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพขององค์กรอยู่เสมอ ทั้งยังช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้เข้มแข็ง สามารถพัฒนากระบวนการบริหารงานและการทำงานให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

จากเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามรายได้ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

## 2. วิธีการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ ผู้บริหาร อาจารย์อัตราจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตกาฬสินธุ์ วิทยาเขตสุรินทร์และวิทยาเขตสกลนคร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 290 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ ผู้บริหาร อาจารย์อัตราจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตกาฬสินธุ์ วิทยาเขตสุรินทร์และวิทยาเขตสกลนคร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 165 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1.เป็นแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ 2.เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

### 3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของแบบสอบถาม
3. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่างๆมาดำเนินการสร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขและผ่านความเห็นชอบ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
5. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่ม

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่ม

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นัดหมายเวลาและสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากร
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
4. เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ดำเนินการเลือกแบบสอบถามสมบูรณ์ไว้ แบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบ

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
  - 2.1 หาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูล
  - 2.2 แปลความหมายของค่าเฉลี่ย
  - 2.3 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย

## 4. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานในครั้ง นี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

### ตอนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย
1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.61	0.85	ปานกลาง
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.33	0.78	ปานกลาง
3.การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.57	0.82	มาก
4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.49	0.77	ปานกลาง
5.การบูรณาการด้านสังคม	3.67	0.81	มาก
6.นโยบายขององค์กร	3.63	0.75	มาก
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.27	0.75	ปานกลาง
8.ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.58	0.75	มาก
รวม	3.39	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $SD = 0.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน พบว่า 5) การบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ,  $SD = 0.81$ ) รองลงมา ได้แก่ 6) นโยบายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.75$ ) และ 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.61$ ,  $SD = 0.85$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย
1.ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.63	0.77	มาก
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.58	0.77	มาก
3.การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน	0.62	0.75	มาก
4.การวัดและประเมินผล	3.64	0.69	มาก
5.ด้านการพัฒนานวัตกรรม	3.75	0.74	มาก
6.ด้านการพัฒนาตนเอง	0.74	0.75	มาก
7.ด้านการประกันคุณภาพ	3.73	0.73	มาก
8.ด้านกัลยาณมิตร	3.63	0.79	มาก
รวม	3.66	0.77	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.66, SD = 0.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ พบว่า 5) ด้านการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75, SD = 0.74$ ) รองลงมา ได้แก่ 6) ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{x} = 3.74, SD = 0.75$ ) และ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{x} = 3.58, SD = 0.77$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยใช้ค่าสถิติทดสอบแบบ T-test**

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t-test
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	
1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.61	0.88	2.80	1.08	-0.44
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.34	0.78	3.25	0.89	1.15
3.การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.58	0.75	3.50	0.62	0.63
4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.51	0.80	3.06	0.57	1.55
5.การบูรณาการด้านสังคม	3.65	0.77	3.70	0.79	-0.33
6.นโยบายขององค์กร	3.64	0.73	3.37	0.61	0.99
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.28	0.77	3.25	0.61	0.65
8.ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.59	0.75	3.25	0.57	1.31

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีและปริญญาโทโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยใช้สถิติทดสอบแบบ T-test**

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t-test	P-Value
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.64	0.76	3.45	1.13	0.59	0.95
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.52	0.78	3.77	0.60	1.83*	0.03
3.การพัฒนาการเรียนการสอน	3.63	0.74	3.95	0.46	-1.99*	0.02
4.การวัดและประเมินผล	3.65	0.72	3.75	0.73	-1.59	0.74
5.ด้านการพัฒนานวัตกรรม	3.77	0.83	4.00	0.47	1.43	0.63
6.ด้านการพัฒนาตนเอง	3.78	0.74	4.40	0.69	-2.33*	0.00
7.ด้านการประกันคุณภาพ	3.69	0.75	4.04	0.70	-1.13	0.81
8.ด้านกัลยาณมิตร	3.63	0.80	3.93	0.67	-1.60	0.68
รวม	3.66	0.75	3.91	0.59	-1.40	0.74

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร ฉบับพิเศษ  
การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 5

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 3 ด้าน คือ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง

**ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานโดยใช้สถิติทดสอบแบบ F-test**

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F-test	P-value
1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.50	0.13
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.58	0.69
3.การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.60	0.73
4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.53	0.71
5.การบูรณาการด้านสังคม	0.66	0.66
6.นโยบายขององค์กร	0.43	0.84
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	0.63	0.72
8.ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.35	0.90
รวม	0.67	0.69

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานโดยใช้สถิติทดสอบแบบ F-test**

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F-test	P-value
1.ด้านการจัดการเรียนการสอน	1.13	0.21
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	0.59	0.53
3.การพัฒนาการเรียนการสอน	0.50	0.58
4.การวัดและประเมินผล	0.79	0.41
5.ด้านการพัฒนานวัตกรรม	0.59	0.51
6.ด้านการพัฒนาตนเอง	0.73	0.43
7.ด้านการประกันคุณภาพ	1.04	0.27
8.ด้านกัลยาณมิตร	0.97	0.30
รวม	0.77	0.49

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F-test	P-value
1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.35	0.15
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.75	0.41
3.การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	1.53	0.19
4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	10.1	0.25
5.การบูรณาการด้านสังคม	0.87	0.53
6.นโยบายขององค์กร	0.67	0.47
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	0.50	0.51
8.ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	1.50	0.15
รวม	0.83	0.53

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้อีกก็ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 8 ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F-test	P-value
1.ด้านการจัดการเรียนการสอน	1.21	0.19
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	1.11	0.33
3.การพัฒนาการเรียนการสอน	0.81	0.35
4.การวัดและประเมินผล	0.75	0.37
5.ด้านการพัฒนานวัตกรรม	0.86	0.31
6.ด้านการพัฒนาตนเอง	0.71	0.37
7.ด้านการประกันคุณภาพ	0.91	0.31
8.ด้านกัลยาณมิตร	0.14	0.17
รวม	0.73	0.41

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้อีกก็ไม่แตกต่างกัน

#### 4. สรุป

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมี 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ 1)ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2)ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการ

ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ส่วนที่เหลืออีก 4 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) นโยบายขององค์กร และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ 1)ด้านการจัดการเรียนการสอน 2)ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3)การพัฒนาการเรียนการสอน 4)การวัดและประเมินผล 5)ด้านการพัฒนานวัตกรรม 6)ด้านการพัฒนาตนเอง 7)ด้านการประกันคุณภาพ 8)ด้านกัลยาณมิตร

3. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) การบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) นโยบายขององค์กร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การพัฒนาการเรียนการสอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) การวัดและประเมินผล จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ด้านการพัฒนานวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 7) ด้านการประกันคุณภาพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 8) ด้านกัลยาณมิตร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่าง

5. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) การบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) นโยบายขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่าง 3) การพัฒนาการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การวัดและประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ด้านการพัฒนานวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 7) ด้านการประกันคุณภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 8) ด้านกัลยาณมิตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่าง



7. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) การบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) นโยบายขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

8. ผลการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวมไม่แตกต่าง 3) การพัฒนาการเรียนการสอน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การวัดและประเมินผล จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ด้านการพัฒนานวัตกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน 6) ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 7) ด้านการประกันคุณภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 8) ด้านกัลยาณมิตร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวมไม่แตกต่าง

## 5. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากหลายฝ่ายด้วยกัน ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ จนทำให้ งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## 6. เอกสารอ้างอิง

- ขนิษฐา ยอดจำปา. 2546.การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาคอีสานและ เอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คงฤทธิ อภิวัฒน์บุญญบาล.2545.การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- จิตรีรัฐ สมบัติศิริ. 2546. คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.มหาวิทยาลัย ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ปรีชา คร้ามพักตร์. 2545. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.สถาบันราชภัฏ นครราชสีมา.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2548. “คุณภาพชีวิตการทำงาน” Productivity World,2(10),24-25.
- อริญชัย อินทรนนท์. 2553. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- อรรรรณ อุ่นวิเศษ. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. 2548. **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Ckornell, P.T. 1984. Variables Influencing QWL and Job Performance in an Encoding Task. In **Human Factors in Organizational Design and Management.** Amsterdam: North-Holland.
- Davis, Louis E, 1997. "Enhancing the Quality of working Life: Developments in the United States." **International Lombok Review.** 116(1). 53-56, July-August 1997.
- Kerce and Kewly. 1993. "Quality of work Life Surveys in Organizations Methods and Applications. Newbury Park : SAGF Publications.
- Kosen. 1991. **The Human Side of Organization.** New York : Harper Collins Publishers.
- Herzberg.F. 1959. **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons.
- Huse, E & Cummings. T. 1985. **Organization and development and change.** New York : West Publishing Company.
- Richard, E. Walton. 1974 . Improving the quality of work life. **Harvard Business Review,** 52 (3), 12-16
- Richard, E. Walton. 1973. Quality of Working life : What is it? **Slone Management Review,** 15 (10),12-16.
- Sohuler. Beutell and Yougblood. 1989. **Effective Personal Management.** New York : West Publishing.
- Wether & Davis. 1982. **Personal Management and Human Resources.** Auckland : McGraw-Hill, Inc.