

ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

Expectation of Quality of Working Life of the Personnel of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus after the University became an Autonomous University

นภสร อินสมตัว^{1*} และ ภัครดา ฉายอรุณ²
Napasorn Insomtua^{1*} and Pakrada Chairun²

¹สาขารัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
¹Political Science (Special Program), Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University, Kamphaengsaen Campus

²โครงการจัดตั้งภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
²The Establishment Project of Department of Social Sciences, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University, Kamphaengsaen Campus

*ติดต่อผู้เขียน pui_napasorn@hotmail.co.th

ส่งบทความ 25 พฤษภาคม 2559 | แก้ไข 7 กรกฎาคม 2559 | ตอรับ 12 กรกฎาคม 2559 | เผยแพร่ 27 พฤศจิกายน 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2) เพื่อศึกษาความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 5) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .891 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.504$, S.D.=.446) 2) ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.551$, S.D.=.493) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 3) ปัจจัยด้านบุคคล คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่อายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอย่างมีนัยสำคัญ 4) ปัจจัยด้านงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ และ 5) ปัจจัยด้านงานสามารถทำนายความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ คำสำคัญ: ความคาดหวัง, คุณภาพชีวิตการทำงาน, มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were 1) to study working factors of personnel of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus 2) to study quality of working life expectation of personnel of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus 3) to study compare quality of working life expectation of distinguished by personal factors, 4) to study relationship between working factors , and 5) to study factors which could predict quality of working life expectation. The sample size was composed of 340 personnel of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, Pearson product moment correlation coefficient and simple linear regression analysis at .05 level of statistical significance.

The results of research showed that 1) overall working factors of the personnel were at a high level ($\bar{X}=3.504$, S.D.=.446). 2) Quality of working life expectation overall was at a high level ($\bar{X}=3.551$, S.D.=.493). The hypothesis testing indicated that 3) monthly income was the factor that significantly affected quality of working life expectation overall. When each aspect was considered, it was found that gender, age, education, monthly income and period of working

significantly affected quality of working life expectation in terms of organizational democracy, while age and monthly income significantly affected quality of working life expectation in terms of the balance between working life and personal life. 4) Working factors of the personnel significantly correlated with quality of working life expectation overall and in all aspects. It was also found that 5) working factors were able to predict quality of working life expectation significantly.

Keywords: expectation, quality of work life, autonomous university, Kasetsart University

■ บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) นั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป็นเชิงรุก เพื่อความอยู่รอดและเตรียมความพร้อมสู่การแข่งขัน จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาทำให้ทุกประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันสูง รวมถึงประเทศไทยก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การเกิด อนันต์นาวิณุสรณ์ (2552) กล่าวว่า บุคลากรเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในที่สุด ด้วยเหตุนี้การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ รวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น ชนิดา เล็บครุฑ (2554) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง และช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อนำพาชุมชน สังคม และประเทศชาติไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นศาสตร์แห่งแผ่นดิน (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558) ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา จากสถาบันของรัฐไปเป็นในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน

บุคคลจากเดิม เช่น ผู้มีสถานภาพเป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ มีการเพิ่ม/เปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน แต่ต่างกันในเรื่องเรียกตำแหน่ง (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558, 2558) ซึ่งสภาพเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดความแตกต่างเหลื่อมล้ำกัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ เช่น การมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่เหลื่อมล้ำแตกต่างกัน มีการแข่งขันสิทธิประโยชน์ การประเมินผลงาน รวมทั้งมาตรฐานการลงโทษ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จึงสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลจากความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนท่านอื่นๆ ว่าหลังจากที่มีการประกาศให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา จากสถาบันของรัฐไปเป็นในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคลากรในแต่ละด้านเป็นอย่างไร เช่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านการรับรู้ข่าวสาร ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาประกอบการบริหารจัดการเพื่อวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีความผูกพันการพัฒนางาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

■ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
5. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

■ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การรับรู้ข่าวสาร พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านงานสามารถทำนายความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

■ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

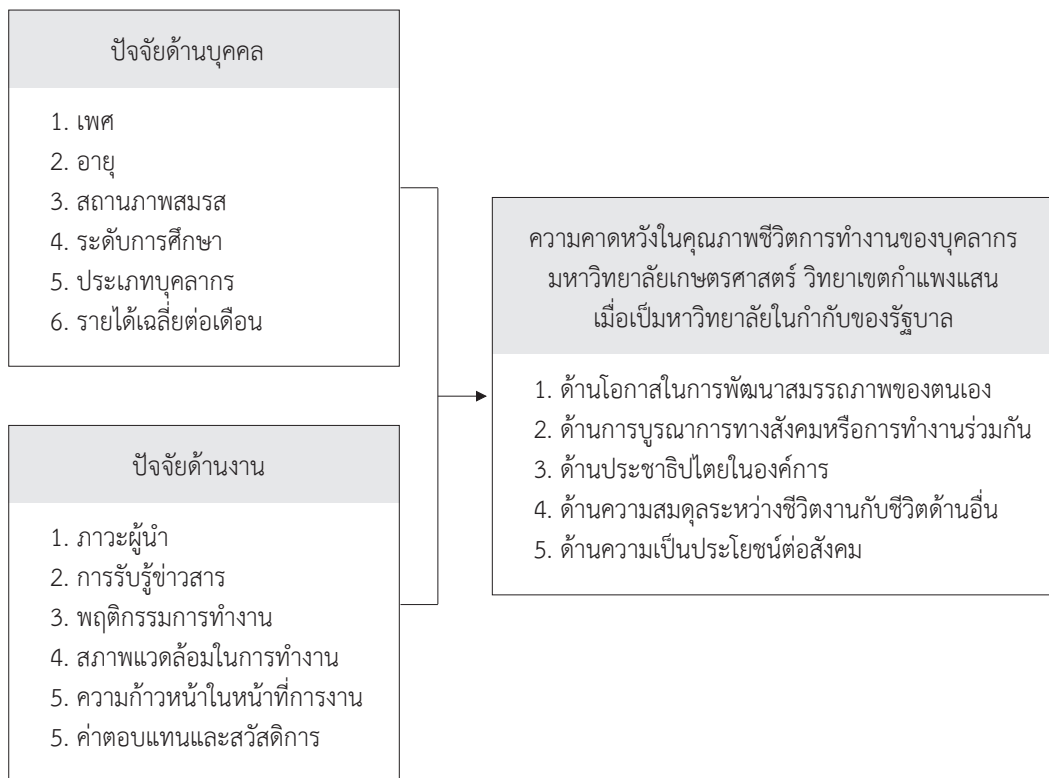
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ความคาดหวัง การรับรู้ข่าวสาร ภาวะผู้นำ การบริหารค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน พฤติกรรมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน รวมทั้งสิ้น 2,258 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2559 (งานอำนวยการกองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน, 2559) กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane's (Yamane, 1967, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 หลังจากมีการบังคับใช้ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2558 แล้ว 9 เดือน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตามพระราชกฤษฎีกาเบกษา เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

■ กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน เช่น การรับรู้ข่าวสาร ภาวะผู้นำ การบริหารค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน พฤติกรรมการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

■ วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรทั้งหมดจำนวน 2,258 คน ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากรของ งานอำนวยการกองบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เดือนเมษายน พ.ศ. 2559

การสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multiple sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยหลักการคำนวณของ Taro Yamane's (Yamane, 1967, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 340 คน
2. หาขนาดตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาในแต่ละคณะ/สำนัก/สถาบัน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างเชิงช่วงชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (proportional random sampling) จำแนกตามหน่วยงาน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดได้จำนวน 340 คน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานภายใน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
คณะเกษตร กำแพงแสน	532	80
คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน	179	27
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	46	7
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	344	52
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์	216	32
คณะสัตวแพทยศาสตร์	330	49
สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน	462	69
สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน	107	16
สำนักหอสมุด กำแพงแสน	32	5
*ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร	3	1
*สถานีวิจัยประมง กำแพงแสน	6	1
*ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว	1	1
*ศูนย์วิจัยฯ ชีวรินทร์แห่งชาติ	0	0
รวม	2,258	340

*หมายเหตุ: ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร, สถานีวิจัยประมง กำแพงแสน, ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว, ศูนย์วิจัยฯ ชีวรินทร์แห่งชาติ มีประชากรจำนวนน้อยเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างของโครงการ ซึ่งไม่ได้บรรจุอยู่ในฐานระบบบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
 ที่มา: งานอำนวยการ กองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน, 2559

3. หลังจากคำนวณสัดส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในแต่ละหน่วยงานแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 340 คน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535)

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ค่าความถี่ (frequency) ค่าสถิติ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้

เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ตามปัจจัยด้านบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกำหนด

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ตามวิธีของ Hinkle, William, และ Stephen (1998) และศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย (simple linear regression analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประยุกต์จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ภัครดา ฉายอรุณ และผู้ทรงคุณวุฒิ พลโท ดร.มานิจ บุญโปร่ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำถามในแต่ละข้อ และนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ซึ่งทำการทดสอบ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้

กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน ตามองค์ประกอบรายด้านและทั้งฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของมาตรวัดแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .891

■ ผลการวิจัย

ปัจจัยด้านบุคลิกของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.88 มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 44.71 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.47 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.12 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ร้อยละ 50.29 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 55.59 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 37.65 และพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดคณะเกษตร กำแพงแสน ร้อยละ 23.53 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและร้อยละของปัจจัยด้านบุคลิกของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

(n=340)		
ปัจจัยด้านบุคลิก	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	99	29.12
หญิง	241	70.88
อายุ		
18-25 ปี	39	11.47
26-35 ปี	152	44.71
36-45 ปี	80	23.53
46-50 ปี	23	6.76
51-60 ปี	46	13.53
สถานภาพสมรส		
โสด	192	56.47
สมรส	135	39.71
หย่าร้าง/หม้าย	13	3.82

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและร้อยละของปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
 เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล (ต่อ)

(n=340)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	10.88
ปริญญาตรี	218	64.12
ปริญญาโท	60	17.65
ปริญญาเอก	25	7.35
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	19	5.59
พนักงานมหาวิทยาลัย	104	30.59
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	171	50.29
พนักงานราชการ	6	1.76
ลูกจ้างประจำ	23	6.76
ลูกจ้างชั่วคราว	15	4.41
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	41	12.06
10,001-20,000 บาท	189	55.59
20,001-30,000 บาท	61	17.94
30,001-40,000 บาท	19	5.59
40,001-50,000 บาท	20	5.88
50,001 บาท ขึ้นไป	10	2.94
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	128	37.65
5-10 ปี	104	30.59
11-20 ปี	59	17.35
21 ปีขึ้นไป	49	14.41

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและร้อยละของปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล (ต่อ)

(n=340)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
คณะเกษตร กำแพงแสน	80	23.53
คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน	27	7.94
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	7	2.06
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	52	15.29
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์	32	9.41
คณะสัตวแพทยศาสตร์	49	14.41
สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน	69	20.29
สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน	16	4.71
สำนักหอสมุด กำแพงแสน	5	1.47
ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร	1	0.29
สถานีวิจัยประมง กำแพงแสน	1	0.29
ศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว	1	0.29

ปัจจัยด้านงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการรับรู้ข่าวสาร ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถสรุปได้ดังนี้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.504$, $S.D.=.446$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ข่าวสาร ($\bar{X}=3.733$, $S.D.=.542$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X}=3.721$, $S.D.=.473$) ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.539$, $S.D.=.566$) ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.499$, $S.D.=.591$) ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.285$, $S.D.=.698$) ในระดับปานกลาง และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.245$, $S.D.=.575$) ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถสรุปได้ดังนี้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.551$, $S.D.=.493$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.796$, $S.D.=.561$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.625$, $S.D.=.615$) ในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ($\bar{X}=3.565$, $S.D.=.602$) ในระดับมาก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}=3.425$, $S.D.=.531$) ในระดับมาก และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X}=3.344$, $S.D.=.679$) ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในครั้งนี้ผู้วิจัย
 ได้ตั้งสมมติฐานหลักไว้ 3 สมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้
 ในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่าสถิติ	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่ต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล แตกต่างกัน				
1.1 เพศ	t=-1.239	P=.218		✓
1.2 อายุ	F=2.205	P=.068		✓
1.3 สถานภาพสมรส	F=.088	P=.915		✓
1.4 ระดับการศึกษา	F=.684	P=.563		✓
1.5 ประเภทบุคลากร	F=1.649	P=.133		✓
1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F=2.672	P=.022*	✓	
1.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	F=1.820	P=.143		✓
2. ปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล				
2.1 ด้านภาวะผู้นำ	r=.535	P=.000*	✓	
2.2 ด้านการรับรู้ข่าวสาร	r=.626	P=.000*	✓	
2.3 ด้านพฤติกรรมการทำงาน	r=.581	P=.000*	✓	
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	r=.703	P=.000*	✓	
2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	r=.743	P=.000*	✓	
2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	r=.710	P=.000*	✓	
3. ปัจจัยด้านงานสามารถทำนายความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล	t=28.705	P=.000*	✓	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

■ อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 3 จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ซึ่งส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา อาจต้องการให้บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัย มีความเอาใจใส่และให้ความสนใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านบุคคลอื่นๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย จึงทำให้ผลการศึกษาในครั้งนี้มีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ศิริพันธ์ ทริพย์พลับ (2550) พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลที่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) พบว่า อายุการทำงานที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อุบล อำพันธ์ (2552) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านการรับรู้ข่าวสาร ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความคาดหวังใน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านภาวะผู้นำ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อาจจะมองว่า เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็จะมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหารจัดการงบประมาณ การพิจารณาเรื่องอัตรากำลัง หรือการจ้างงานของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะหันมาให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น มีการเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถพร คงเขียว (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน นอกจากจะเป็นลักษณะของงานที่ชอบ และการได้รับความสำเร็จจากงานที่ทำแล้ว การได้รับการยอมรับ และการได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานต่างก็มีผลต่อความสำเร็จของงานอีกด้วย ในด้านการรับรู้ข่าวสาร โดยจะเห็นได้ว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ให้ความสำคัญกับการรับรู้ข่าวสารที่มีความเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน เช่น ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กองเพชร สุนทรภักดิ์, สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์, และ อุทุมพร พลาวงค์ (2553) พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ระดับปานกลางทุกด้าน โดยรับรู้ว่สภาคณาจารย์ และพนักงานได้มีการปฏิบัติในด้านการส่งเสริมจรรยาบรรณ บุคลากร เพื่อสร้างและส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ตามที่หน่วยงานกำหนดอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายที่วาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บัวลอย ช่างทุ่งใหญ่ (2558) พบว่า พฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งนับเป็นเรื่องที่ดีที่จะช่วยให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจและมีความสุขในการ

ทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ให้ความสำคัญต่อการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การเตรียมความรู้ เพื่อโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า ปัจจัยด้านงาน สามารถทำนายความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการดำเนินนโยบาย ปัจจัยด้านงานก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น และจะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทความรู้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จของงานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษากมล กลุขวงศ์ และ ฌมมล จันทร์สม (2556) พบว่า ปัจจัยการบริหารงานในองค์กรที่ดีจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา และการให้ความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชามีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

■ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาปัจจัยด้านงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล อยู่ในระดับมาก และมีระดับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบความสัมพันธ์ที่พบว่า ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับสูงนั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาพฤติกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแก่บุคลากร

2. ในประเด็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร มีประเด็นที่ค้นพบ คือ บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า มีความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามอัตภาพของครอบครัวและตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นข้อเสนอแนะคำถามเปิด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหันมาทบทวนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร

3. จากข้อค้นพบเกี่ยวกับด้านประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นประชาธิปไตยแตกต่างกันนั้น จึงให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการยอมรับฟังข้อเสนอแนะในงาน และควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงการให้ความเสมอภาคในการมอบหมายงานแก่บุคลากรประเภทต่างๆ ด้วยความเท่าเทียม ตลอดจนการให้ความสำคัญตรวจสอบได้หากเกิดความผิดพลาดในการทำงาน

4. ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เป็นอีกด้านหนึ่งที่บุคลากรให้ความสำคัญต่อความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จึงเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อลดความกังวลและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และในบางโอกาสควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายทักษะความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความสามารถให้สูงขึ้นรวมถึงเป็นการลดความจำเจ

ในการทำงาน นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดเวลาการทำงานในแต่ละวันให้มีความเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตอื่นๆ หรือในมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลเช่นเดียวกัน เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ และนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลต่อไป

■ เอกสารอ้างอิง

กมล ฤกษ์วงศ์, และ ณกมล จันทร์สม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. *วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร*, 1(1), 100-122.

กองเพชร สุนทรภักดิ์, สุรพันธ์ ตันศรีวงษ์ และ อุทุมพร พลาวงศ์. (2553). การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อบทบาทสภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 4(ปีการศึกษา 2552-2553), 1-9.

การเกด อนันต์นาวิณสรณ์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ชลบุรี.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

งานอำนวยการ กองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน. (2559). *สรุปจำนวนบุคลากรประเภทต่างๆ ของวิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามหน่วยงาน เดือน เมษายน 2559*. สืบค้นจาก <http://person.psd.kps.ku.ac.th>

ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

บัวลอย ช่างทุ่งใหญ่. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.

บุญธรรม กิจปริตบาริสุทธิ์. (2535). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558. (2558, 16 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 (ตอนที่ 66 ก.), น. 24.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ* (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ตรัง.

ศิรินันท์ ททรัพย์พลับ. (2550). *ความคาดหวังของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.

สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ* (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อรรถพร คงเขียว. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็นคอนเฟอตันท์ จำกัด* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

อุบล อำพันธ์. (2552). *รายงานการวิจัย: คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารเซนต์จอห์น*, 12(12), 51-68.

Hinkle, D. E, William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.