

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร

A Comparative On The Quality Of Working Life Of University Lecturers In Bangkok

มาลินี คำเครือ *

รองศาสตราจารย์ ดร.พาชิตชนัด ศิริพานิช **

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน จากอาจารย์ประจำที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร และปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสุ่มตัวอย่างมาจากแต่ละประเภท ประเภทละ 1 มหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งแตกต่างจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงานและชุมชน และด้านเสรีภาพในการทำงานนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ด้วย

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ABSTRACT

The objectives of this research were to compare study the quality of working life of faculty members in public universities, Rajabhat universities and private universities in Bangkok. A university from each types was randomly selected from a list of universities. A questionnaire was used to collect the data from a sample of 378 university lecturers who did not hold any administrative position.

Research findings could be summarized as follows: Overall, the quality of working life of university lecturers in public and private universities in Bangkok was found to be at a high level but that of Rajabhat university lecturers was at a moderate level. When each aspect was considered, it was found that quality of working life of Rajabhat university lecturers was significantly different from public and private university lecturers, at was 0.05 level, in working environment, work progress and job security, relationships with colleagues and with community, and academic freedom. In addition, quality of working life of public and private – university lecturers are significantly different, at 0.05 level, in working environment.

Key words: quality life of work

บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ล้วนแต่มีการแข่งขันกันทั้งสิ้น เพื่อให้หน่วยงานของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยิ่งในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ ประกอบกับมีระบบเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้หน่วยงานต่างๆ ต้องพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการทำงานของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ในขณะเดียวกันองค์กรต่างๆ ได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์กรของตนเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้คำนึงถึงการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความสมบูรณ์ แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอยู่มาก แต่มนุษย์ยังคงมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็น หากมนุษย์มีสุขภาพกาย

สุขภาพจิต และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบรรยากาศในการทำงานไม่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน อาจทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ (เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530, 120-121) ในขณะเดียวกันผลตอบแทน และความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะจะทำให้มนุษย์มีขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป การจัดระบบสวัสดิการและระบบค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสูงใจที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (จารุภรณ์ เกาหะทัต, 2528) อย่างไรก็ตามการสูงใจพนักงานไม่ใช่เพียงค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังมีเรื่องของการคำนึงอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น ความมีคุณค่าในตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับ

ผู้ร่วมงาน และเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นต้น (Cascio, 2003, 28-29)

มหาวิทยาลัยเป็นอีกหน่วยงานหนึ่ง ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญหนึ่งในนั้นคือ “อาจารย์” ที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้ความรู้ทางวิชาการแก่เยาวชน ที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา ได้ออกไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่างๆจนนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้น มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัย และนำไปสู่การพัฒนานักศึกษาและประเทศชาติ ในที่สุด ในการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ (แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์, 2550, 200) พบว่าคำตอบแทนจากการเป็นกรรมการหรือโครงการพิเศษอื่นๆ น้อยจนเกินไป อีกทั้งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีภาระงานเพิ่มขึ้น เพราะนอกจากการสอนแล้วยังต้องผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อให้ตนเองผ่านตัวชี้วัดที่ถูกประเมินโดยมหาวิทยาลัยที่ตนสังกัด และหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ถูกจัดตั้งขึ้น โดย 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ผู้จัดการ, 2553, ออนไลน์) นอกจากนี้งานวิจัยเป็นเครื่องมือที่

สำคัญที่ทั่วโลกใช้วัดคุณภาพของมหาวิทยาลัย ดังนั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงต้องเร่งผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยให้มากขึ้น เพราะเป็นตัวบ่งชี้มาตรฐานคุณภาพเชิงวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย, 2553) อีกทั้งนโยบายการแข่งขันที่จะยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาที่จะให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ นั้น ได้ดำเนินควบคู่ไปกับการกำหนดเกณฑ์การประเมินการทำงาน และผลงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับแรงกดดัน (มดิชน, 2553) และส่งผลไปถึงการมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย จึงดำเนินการศึกษาในเรื่องดังกล่าวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครระหว่างอาจารย์ที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วัลตัน (Walton, 1974, 12) มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยปรับให้เหมาะสมกับขอบข่ายที่ศึกษา กล่าวคือผู้วิจัยแบ่งการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็น 6 ด้าน และผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลให้กับทางมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณา และใช้เป็น

แนวทางในการกำหนดนโยบาย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น ซึ่งอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทางอ้อม ประกอบกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด แก้วดา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550, 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงาน และได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามที่ตนต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและอื่นๆ ส่วน Cascio (1998, 18-21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การให้โอกาสกับพนักงานในการตัดสินใจในงานที่

รับผิดชอบ การจัดสถานที่ทำงานของตน และอะไรก็ตามที่พนักงานต้องการจะทำ นอกจากนี้พนักงานยังต้องการให้หัวหน้าปฏิบัติกับพนักงานอย่างเป็นกันเอง Cascio มองว่าข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในองค์กร ไม่ได้มาจากระดับบริหารเพียงอย่างเดียว ควรที่จะได้มาจากพนักงานด้วย การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Skrovan (1983, 1-6) ที่ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร ที่ทำให้สมาชิกทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน และเพิ่มผลผลิต คุณภาพชีวิตการทำงานจึงประกอบไปด้วย การพัฒนา การยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การที่จะทำให้นุเคราะห์ในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น ควรจะสนองให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า Walton (1974, 12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจตามองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้พวกเขาเหล่านั้นมีความสุขกับการทำงาน และส่งผล

ไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจนส่งผลไปสู่องค์กรที่จะพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ การศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประชากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น (ไม่รวมปริมณฑล) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยพัฒนาแบบสอบถามเองตามกรอบแนวคิดของ วัดตัน ดังกล่าวมาข้างต้น ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยจากทั้ง 3 ประเภท รวมจำนวนทั้งสิ้น 378 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสามขั้น (Three – stage Stratified Sampling) คือ ขั้นที่ 1 แบ่งสถาบันการศึกษาที่อยู่ในขอบเขตของการศึกษาออกเป็น 3 ชั้น (Stratum) ตามประเภทของสถาบันการศึกษา หลังจากนั้น สุ่มสถาบันการศึกษามาชั้น/ประเภทละ 1 แห่ง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random

Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ขั้นที่ 2 แบ่งคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ ในขั้นที่ 1 ออกเป็นกลุ่มวิชา โดยอาศัยกลุ่มวิชาที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (เนื่องจากมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 ทั้ง 3 แห่ง ไม่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ดังนั้น การสุ่มในขั้นนี้จึงเริ่มจากการแบ่งมหาวิทยาลัยออกเป็น 2 กลุ่ม) ในแต่ละมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 สุ่มคณะในแต่ละกลุ่มวิชามาจำนวน 2 คณะ ขั้นที่ 3 สุ่มอาจารย์ประจำที่ไม่ใช่ผู้บริหารจากแต่ละคณะของสถาบันการศึกษาที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 และทำการเก็บข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2554 – เมษายน 2554

สรุปผลการวิจัย

ตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร ซึ่งสุ่มมาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน ประเภทละ 1 แห่ง แต่ละแห่งสุ่มมาจาก 4 คณะ จำนวน 378 คน เป็นเพศหญิง 199 คน และเพศชาย 179 คน อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 30-40 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว แต่ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ/บุตร มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท วุฒิการศึกษาสูงสุด คือระดับปริญญาเอก รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ มีจำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์ อยู่ระหว่าง 6-10 ชั่วโมง และมีอายุงานในการสอนน้อยกว่า 6 ปี

ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ อาจารย์
สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน
194 คน สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 115 คน
และสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชน 69 คน

คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ
มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
โดยรวม พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
และอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ
3.53, 3.59 และ 3.31 ตามลำดับ (จากทุก
คะแนนเต็ม 5) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าด้านผลตอบแทน อาจารย์ที่สังกัดอยู่ใน
มหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท มีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และในด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน และ
ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อาจารย์
มหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท มีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานอยู่ในระดับดี ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่
เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงาน และด้านเสรีภาพในการ
ทำงาน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
และอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีคุณภาพ
ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ยกเว้นอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัย
มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท
โดยรวม พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท มี
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
รวม 5 ด้าน ยกเว้น ด้านผลตอบแทน และ
ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ที่อาจารย์
มหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท มีระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ
ทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัย
เอกชน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า
อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการ
ทำงาน และโดยรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า อาจารย์
มหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งรายละเอียดได้แสดง
ไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทของมหาวิทยาลัย

ด้าน	ประเภทของมหาวิทยาลัย			สถิติเอฟ
	รัฐ	ราชภัฏ	เอกชน	F – test Statistic
ผลตอบแทน	2.68 (0.72)	2.68 (0.87)	2.93 (0.75)	2.978
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ	3.41 (0.66)	3.21 (0.59)	3.81 (0.54)	20.780**
ทำงาน	ดี	ปานกลาง	ดี	
ความก้าวหน้าและความ	3.76 (0.63)	3.39 (0.62)	3.67 (0.58)	13.071**
มั่นคงในงาน	ดี	ปานกลาง	ดี	
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.89 (0.61)	3.53 (0.67)	3.75 (0.52)	12.899**
และชุมชน	ดี	ดี	ดี	
เสรีภาพในการทำงาน	3.80 (0.88)	3.40 (0.72)	3.73 (0.59)	9.759**
	ดี	ปานกลาง	ดี	
ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.65 (0.63)	3.64 (0.56)	3.66 (0.45)	0.022
	ดี	ดี	ดี	
รวมทุกด้าน	3.53 (0.51)	3.31 (0.47)	3.59 (0.41)	10.309**
	ดี	ปานกลาง	ดี	

หมายเหตุ: 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลที่ได้จากอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสถาบันจริง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและกำหนดแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์

มหาวิทยาลัย ให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการมากที่สุด

ผลของการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท ในกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และส่งผลให้ค่าครองชีพในสังคมเพิ่มมากขึ้น ทำให้

อาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท เกิดความพึงพอใจในต่อผลตอบแทนที่ได้รับในระดับที่ไม่สูงนัก การเร่งรัดให้อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ทำตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีรายได้สูงขึ้นจากค่าตอบแทนในตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยบางแห่งและหลายแห่งใช้วิธีการเซ็นสัญญาเพื่อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยผลิตผลงานทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด และทำผลงานดังกล่าวไปขอตำแหน่งทางวิชาการซึ่งดูเหมือนว่าเป็นการบังคับอาจารย์แท้จริงแล้วเป็นการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยมากกว่า เพราะเมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น อาจารย์มหาวิทยาลัยก็จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ดีขึ้นตามไปด้วย เพราะได้ทั้งตำแหน่งทางวิชาการและรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น และสังเกตได้ว่าในด้านผลตอบแทน อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจนโดยหน่วยงานที่เป็นรัฐบาล จึงทำให้เงินเดือนและรายได้ไม่สูงเท่ากับมหาวิทยาลัยเอกชน

ส่วนด้านความก้าวหน้าและคามมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และชุมชน และด้านเสรีภาพในการทำงาน

อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งมานาน และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักจึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ เกิดความรู้สึกมั่นคงในงาน ประกอบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ มุ่งเน้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัย จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีความก้าวหน้าเร็วกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่ในขณะเดียวกันระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่มีความเข้มงวดมากกว่าการบริหารงานของรัฐ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เข้มงวดมากกว่า จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ถูกกำหนดกรอบในการทำงานที่เป็นระบบระเบียบตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีเสรีภาพในการทำงานที่น้อยกว่า และในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยน้องใหม่ เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดครู และได้เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยครู และต่อมาได้แปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการแปรสภาพดังกล่าวส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและคุณภาพทางการศึกษา ให้เท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยต่างๆ และผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเร่งผลิตผลงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ประกอบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นทางด้านการสอน ซึ่งมีตารางเวลาสอนกำหนดไว้แน่นอน ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเสรีภาพในการทำงานอยู่ในระดับที่น้อยกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 3 ประเภท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี แต่ดูเหมือนว่าการที่มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นทางด้านการวิจัย ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีภาระงานค่อนข้างมาก เพราะจะต้องทำหน้าที่ทั้งทางด้านการสอนและการวิจัย จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความสมดุลของชีวิตส่วนตัวน้อยกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนเล็กน้อย ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเอกชนมีการบริหารงานที่คล่องตัวกว่าทั้งทางด้านงบประมาณและการจัดการ จึงสามารถจัดสรรงบประมาณมาปรับปรุงทัศนียภาพภายในมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้นได้ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของทางสถาบัน และดึงดูดให้มีผู้เข้ามาศึกษาต่อ แต่ในขณะเดียวกันในปัจจุบันมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏก็เริ่มมีการพัฒนาทัศนียภาพต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยด้วย

เช่นกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดึงดูดให้มีผู้เข้ามาศึกษาต่อ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีอิสระทางการเงินและการบริหาร

อย่างไรก็ตามการศึกษารั้วนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครเท่านั้น เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้นจึงได้เสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้ที่สนใจ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในขอบเขตที่กว้างขึ้นและลึกขึ้น เช่น ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยให้มากขึ้น และครอบคลุมหลากหลายมหาวิทยาลัย

2. ทำการเปรียบเทียบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระบบ และนอกระบบ เพื่อดูว่าอาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไร โดยเฉพาะในเรื่องของค่าตอบแทน และการบริหารงาน ซึ่งในมหาวิทยาลัยทั้ง 2 ประเภทนี้ มีการบริหารงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน รวมทั้งศึกษาถึงแนวทางการต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย.** คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จารุภรณ์ เกาชะทัต. (2528). **ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา.** สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2553). **สกอ.-ก.พ.ร.-สมศ.จับมือบูรณาการตัวชี้วัด ประเมินผลร่วมกันลดซ้ำซ้อน.** ค้นวันที่ 24 พฤศจิกายน 2553 จาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9530000133364>
- แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549). **การแบ่งกลุ่มวิชาในระดับอุดมศึกษา.** ค้นวันที่ 18 มกราคม 2554 จาก <http://utcc2.utcc.ac.th/localuser/qautcc/plan9.pdf>
- มติชนออนไลน์. (2553). **สกอ. เตรียมนำข้อเรียกร้อง 372 ข้อ. ให้ปรับปรุงกรอบ"TQF"เสนอบอร์ด กกอ. ทบทวน นำร่องไปแล้ว 3 วิชา.** ค้นวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553 จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1266410075&catid=04
- มติชนออนไลน์. (2553). **อาจารย์มหาวิทยาลัย372คนทั่ว ปท. อื้อด่า สกอ.ออกกฎ"เกสตาไป"คุมการทำงาน-อ้างยกเทียบมาตรฐานสากล.** ค้นวันที่ 23 พฤศจิกายน 2553 จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1266326997&grpid=10&catid=19
- Cascio, Wayne F. (1998). **Managing human resource: productivity, Quality of work life, profits.** North America: McGraw-Hill.
- Cascio, Wayne F. (2003). **Managing human resource: productivity, Quality of work life, profits.** New York: McGraw-Hill.
- Skrovan, Daniel j. (1983). **Quality of work life: Perspectives for Business and the Public Sector.** United States of America: Addison-Wesley.
- Walton Richard E. (1974). **Improving the Quality of Work Life.** Harvard Business Review.