



คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล Quality of Working Life of Support Staff in Private Universities in the Bangkok Metropolitan Region

ธนาวุฒิ ประกอบผล
Tanawut Prakobpol

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผ่านการหาคุณภาพด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.88 จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test for Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศและอายุที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ; มหาวิทยาลัยเอกชน ; บุคลากรสายสนับสนุน



ABSTRACT

This research aims 1) to study levels of the quality of working life of support staff in private universities in the Bangkok Metropolitan region, and 2) to compare demographic characteristics and quality of working life of support staff in private universities in the Bangkok Metropolitan region. The sample consisted of support staff of 332 people in private universities in the Bangkok Metropolitan region. The instrument used in collecting data was a working life questionnaire which had indexes of item-objective congruence (IOC) ranging between .67 and 1.00 and Cronbach alpha reliability coefficient equal to .88. And then the data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Statistics used in hypothesis testing were t-test for independent samples, and One-way ANOVA. The results showed as follows: 1) Quality of working life of support staff in private universities in the Bangkok Metropolitan region as a whole was at moderate level. When considering each aspect, the aspect of social relationship was at high level. Other aspects of adequate and fair compensation, safe and healthy environment, developing the capacity of individuals, advancement and job security, integration, social, statue in the organization, and work-life balance were at moderate level. 2) Support staff in private universities in the Bangkok Metropolitan region whose educational attainments, working experiences, and incomes per month were different had a statistically significant difference in working life at the .05 level, while those who were different in sex and age did not have a difference in quality of working life.

Keywords : Quality of Working Life ; Private Universities ; Support Staff

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนทำให้การบริหารจัดการต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินการเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลกระทบกับการบริหารจัดการภายในองค์กรการบริหารองค์กรจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกว่าทรัพยากรด้านอื่นๆ เพราะว่าองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ถึงแม้มีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน แต่ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สมบูรณ์ได้ หน่วยงานใดมีคนที่มีความรู้ ความสามารถ ย่อมมีโอกาสที่จะทำให้มีประสิทธิภาพได้ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จและมีการเจริญเติบโตสูง ในทางตรงกันข้ามหน่วยงานใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้นย่อมประสบปัญหาและอาจถึงขั้นต้องล่มสลายได้ สิ่งที้องค์กรจะต้องคำนึงถึงคือ จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างไรเพื่อที่จะให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็ม

ความสามารถ (ตริภพ ชินบุรณ์, 2560)

แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์การ ทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์การ มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุขและนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น (Hackman & Suttle, 1977) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งภารกิจที่สำคัญของอุดมศึกษามี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย



การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนผลลัพธ์ที่สำคัญที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว ล้วนมุ่งเสริมสร้างบัณฑิตที่จะผลิตออกไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาชีพชั้นสูง สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ หรืออาจกล่าวได้ว่า บัณฑิตที่ผลิตออกไปจะต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3 ประการ คือ การเป็นผู้มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีคุณค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นองค์การที่ปฏิบัติการกิจหลักเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่งจะต้องมีการพัฒนาตนเองทุกด้านให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเอกชนเองในการให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติในระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การจะดำเนินการให้ได้ดังนี้นั้นต้องคำนึงถึงปัญหาต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยเอกชนประสบ ปัญหาใดที่แก้ไขได้โดยมหาวิทยาลัยเอกชนเองก็ควรจะแก้ไข แต่บางปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ก็ต้องพยายามปรึกษาหารือกันหลายๆ ฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาคต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าของมหาวิทยาลัยและบุคลากรเหล่านี้จะมีส่วนพัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนให้สามารถปฏิบัติการกิจได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

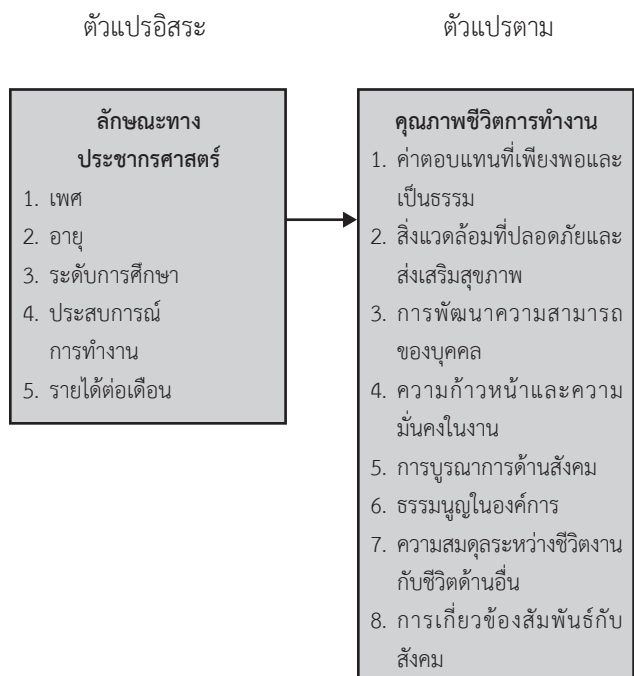
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยนำทฤษฎีของ Walton (1974) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 23 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 4,865 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 9 แห่ง ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973)



ที่ระดับ .05 ด้วยสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายสนับสนุน โดยการหาสัดส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่าง กับประชากร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน(คน)	
	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
มหาวิทยาลัยรังสิต	573	96
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	264	44
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	248	43
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	247	42
มหาวิทยาลัยธนบุรี	175	31
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	173	30
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	140	25
มหาวิทยาลัยเกริก	72	12
มหาวิทยาลัยชินวัตร	54	9
รวม	1,946	332

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence; IOC) โดยใช้สูตรของ (Rowinelli & Hambleton, 1997 ; อ้างมาจาก บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2545) มีค่า

อยู่ระหว่าง 0.67–1.00และหาความเชื่อมั่นด้วยค่า Alpha Coefficient ของ Cronbach มีค่าเท่ากับ 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนด้วยตนเอง ตั้งแต่เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม พ.ศ.2559 จำนวน 332 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.61 รองลงมาด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X}$ =3.31, 3.21, 3.19, 3.17, 3.15, 3.11 และ 2.91) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ คุณภาพ
ชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.91	0.76	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.21	0.73	ปานกลาง
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.31	0.48	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.15	0.59	ปานกลาง
5. การบูรณาการด้านสังคม	3.11	0.80	ปานกลาง
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.19	0.89	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.17	0.87	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.61	0.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.75	ปานกลาง

2. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้าน การบูรณาการด้านสังคมและด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมและด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในงานด้านการบูรณาการด้านสังคมด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกัน ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	รายได้ต่อเดือน
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.93	.04*	.00*	.00*	.00*
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.36	.12	.01*	.08	.58
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.12	.07	.00*	.00*	.01*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.98	.69	.01*	.11	.30
5. การบูรณาการด้านสังคม	.02*	.16	.01*	.00*	.06
6. ธรรมเนียมในองค์กร	.04*	.04*	.01*	.02*	.61
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	.21	.10	.00*	.00*	.00*
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.14	.07	.00*	.09*	.02*
ภาพรวม	.31	.10	.01*	.02*	.04*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		3.29	3.20	3.14
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.29	-	.09	0.15*
ปริญญาตรี	3.20	-	-	.06
ปริญญาโท	3.14	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ส่วนประสบการณ์การทำงานต่างกันคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	ประสบการณ์การทำงาน				
		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.25	3.24	3.23	3.22	3.11
ไม่เกิน 5 ปี	3.25	-	.01	.02	.03	.14*
6 - 10 ปี	3.24			.01	.02	.13*
11 - 15 ปี	3.23			-	.01	.12*
16 - 20 ปี	3.22				-	.11*
มากกว่า 20 ปี	3.11					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมากกว่ารายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท 30,001-35,000 บาท 35,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ส่วนรายได้ต่อเดือนต่างกันคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 6



ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	รายได้ต่อเดือน						
		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 20,000 บาท	20,001– 25,000 บาท	25,001– 30,000 บาท	30,001– 35,000 บาท	35,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
		3.38	3.29	3.26	3.18	3.17	3.13	3.06
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.38	-	.09	.12	.20*	.21*	.25*	.32*
15,000 – 20,000 บาท	3.29		-	.03	.11	.12	.16	.23*
20,001 – 25,000 บาท	3.26			-	.08	.01	.13	.20*
25,001 – 30,000 บาท	3.18				.09	-	.05	.12
30,001 – 35,000 บาท	3.17						.04	.11
35,001 – 40,000 บาท	3.13						-	.07
มากกว่า 40,000 บาท	3.06							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ ช่วยเหลือกันและกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ค่อนข้างปลอดภัย องค์การให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร โดยมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ตามความเหมาะสม บุคลากรมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภูมิใจในความสามารถของตนเองในงานที่รับผิดชอบ มีความภูมิใจในงานที่ทำ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วินัสศรีศักดิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒน (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลางและความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันในระดับมาก ซึ่งเป็นผลดี

ในองค์กร อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนครพนม บุคลากรยังอยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาวและเริ่มทำงานใหม่กับมหาวิทยาลัยมีความตั้งใจที่แรงกล้าแต่ยังไม่มั่นใจในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน

2. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่เป็นเพศชายและหญิงมีการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนเหมือนกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์สระ (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เพศชายแตกต่างจากเพศหญิง

อายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากและอายุน้อยมีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ อุบลอำพันธ์ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา และคณะ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร



สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรได้ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยและเข้าใจถึงความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กรเพิ่มมากขึ้นทำให้ในแต่ละช่วงเวลาความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ อุบล อำพันธ์ (2552) ได้ศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ ตรีภพ ชินบุรณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรสำรวจคำตอบแทนและสวัสดิการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลว่าปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยเอกชนอื่นๆ จ่ายให้กับพนักงานนั้นมากหรือน้อยกว่าที่มหาวิทยาลัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่ดีจากมหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรม และการพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคลากรในการจัดทำนโยบายหรือแผนงานต่างๆ ในการพัฒนาบุคคล การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

3. มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลควรจัดสรรทุนการที่หลากหลาย เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน งานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยกันและผู้บังคับบัญชาควรมาร่วมงานด้วย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและทำการสำรวจสภาพจิตใจของบุคลากรในระดับปฏิบัติการว่ามีอุปสรรคหรือมีปัญหาในการทำงานบ้างหรือไม่

4. มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลควรเปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีอิสระในการพูด การมีสิทธิที่จะพูดถึงระบบการบริหารและการปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย มีความเคารพต่อหน้าที่ เคารพความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน และมีความเสมอภาคในการทำงาน

5. มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลควรสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับบุคลากรโดยคำนึงถึงผลงานเป็นหลักหรือการวางแผนงานให้เป็นระบบ เช่น ออกแบบขั้นตอนการทำงานให้สั้นลงให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานรวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีเวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาสำหรับสังคมของบุคลากรที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เช่น ผู้บริหาร

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยราชชมงคล เป็นต้น

4. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความเครียด ซึ่งอาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร



เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์ศร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม*. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 7(3), 1-9.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2545). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การวัดประเมินการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาตามแนวพระราชดำริ, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒน. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์, 8(1), 102-116.
- วินัส ศรีศักดิ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ*. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อุบล อำพันธ์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- Hackman, R. J., & Suttle, L.J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approach to organization change*. Santa Monica. Callif: Goodyear Publishing.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work Life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Yamane, T. (1973). *Elementary sampling theory*. London : Prentice-Hall.

Translated Thai References

- Amphan, U. (2009). *Quality of work life of private university personnel*. Bangkok Metropolitan Administration. Bangkok: St. John's University. [in Thai]
- Boonphoemwithaya, K., Ploywilai, P. & Praditthasorn, S. (2009). *Quality of work life of support personnel at Thonburi Rajabhat University* (Unpublished master's independent study). Naresuan University, Phitsanulok, Thailand. [in Thai]
- Chinboon, T. (2017). *Quality of working life and organizational commitment of support staff at Nakhon Phanom University*. Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom, 7(3), 1-9. [in Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2007). *The Tenth National Economic and Social Development Plan*. Bangkok. Office of the National Economic and Social Development Board. [in Thai]
- Phinyo-ananta-phong, B. (2002). *Full research report on measurement and evaluation of learning..* Bangkok, Royal Development Study Center, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Srisakda, V. (2016). Relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel in Thaksin University, presented at the 7th National and International Conference in Hat Yai, Songkhla, Thailand. [in Thai]
- Vivatphatthana, P. (2014). Quality of work life that affects the performance evaluation of support personnel: A case study of Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. *Journal of Graduate Studies, Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 8(1), 102-116. [in Thai]