

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภษิต ลิ่มประยูร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตุลาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ภาษิต ลี้มประยูร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาน งามสนิท)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่ 27 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สำเร็จลงได้ด้วยความสำเร็จจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์
ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา ได้กรุณาแนะนำและให้คำปรึกษา แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์
เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและเสียสละเวลาของท่านอย่างยิ่ง
และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา
และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลพรรณ ออสปอนพันธ์
ดร. นักรบ เถียรอำ รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ ดร. วัศวีชัย ศรีพนมธนากร ดร. เอกชัย
กิจเกษมเจริญ นางสาวกาญจนา ศรีรัตน์และนางสาวอรสา อ่อนถาวร ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง
ในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูล
ที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงพัฒนาลักษณะงาน
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ไปจนถึงส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ดียิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ที่มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษา
ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ภาษิต ลิ้มประยูร

56930112: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน/ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ภาชิต ลี้มประยูร: คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (QUALITY OF WORK LIFE OF THE SUPPORTTING

PERSONNEL IN RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์:

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 120 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ 3) เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed method) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA โดยที่กำหนดันัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่ง โครงสร้าง วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปความตามประเด็นสำคัญ

ผลการศึกษากการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานสายสนับสนุนให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานพนักงานสายสนับสนุนให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ยังไม่มีระบบการบริหารจัดการเพื่อรองรับความก้าวหน้าของพนักงานที่ดีพอและไม่มีกรวางแผน โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน 4) ข้อเสนอแนะพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการให้มหาวิทยาลัยวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของพนักงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน

56930112: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: SUPPORT PERSONNEL/ QUALITY OF WORK LIFE

PASIT LIMPRAYOON: QUALITY OF WORK LIFE OF SUPPORTTING PERSONNEL IN RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 120 P. 2015.

The purposes of this research were 1) to study the quality of work life of support personnel in Rambhai Barni Rajabhat University; 2) to compare the quality of work life of support personnel in Rambhai Barni Rajabhat University divided by gender, age, education, marital status, employment period, and income; 3) to explore problems in quality of work life of support personnel in Rambhai Barni Rajabhat University, and; 4) to investigate suggestions for the quality of work life of support personnel in Rambhai Barni Rajabhat University. Mixed methods research was utilized in this research. The quantitative samples were collected from 180 support personnel. The instrument used was a questionnaire showing statistical values which are frequency, percentage, mean and standard deviation while t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA) were used to compare group means with the level of significance at set .05. Nine support personnel were interviewed using an in-depth interview in order to analyze the qualitative data.

The research results showed that 1) the quality of work life of support personnel overall was at a good level. When each factor was considered, relations and social advantages showed the highest importance, while team work and career path and employment security were viewed as important, respectively; 2) when comparing the quality of work life of support personnel by factor, the results indicated that gender, age, education, marital status, employment period, and income were different, whereas the quality of work life was not different; 3) problems in career path and employment security were revealed (There was no adequate management for career path and employment security) and; 4) suggestions for improving quality of work life were found that support personnel need clear career path planning in relation to their knowledge, skills, current positions and responsibilities in order to achieve their potential.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 4 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 8 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 9 |
| ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพภาพชีวิต..... | 20 |
| การดำเนินงานด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี..... | 25 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 28 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 41 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 41 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 42 |
| การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... | 43 |
| การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง..... | 46 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 46 |
| ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 47 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 47 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| เกณฑ์การแปลผล..... | 48 |
| 4 ผลการวิจัย..... | 51 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 52 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี..... | 54 |
| ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล..... | 67 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 83 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 83 |
| อภิปรายผล..... | 86 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 98 |
| บรรณานุกรม..... | 101 |
| ภาคผนวก..... | 108 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 120 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|---|
| 1 | เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 10 |
| 2 | เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 40 |
| 3 | จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล..... 52 |
| 4 | จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 54 |
| 5 | จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย..... 55 |
| 6 | จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ..... 57 |
| 7 | จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน..... 58 |
| 8 | จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน)..... 60 |
| 9 | จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านสิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ในองค์กร)..... 61 |
| 10 | จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว..... 63 |
| 11 | จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม..... 64 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 12 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยภาพรวมรายด้าน..... | 65 |
| 13 | การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี..... | 68 |
| 14 | ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามอายุ..... | 68 |
| 15 | ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 69 |
| 16 | ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... | 69 |
| 17 | ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... | 70 |
| 18 | ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... | 71 |
| 19 | สรุปผลการ ทดสอบสมมติฐาน..... | 71 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 2 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี..... | 27 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทุกองค์กรล้วนให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะการบริหารงานองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพราะฉะนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร การที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ ความสามารถนั้น มีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร ดังที่ พงศ์ หรดาล ได้กล่าวถึง แรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (พงศ์ หรดาล, 2545) Alderfer ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการ ERG พอจะสรุปได้ว่า Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ โดยเริ่มจากความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือคงอยู่ของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการขยายขอบเขตออกไปในลักษณะของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและมีความต้องการเติบโตในการทำงานด้วย จะเห็นได้ว่าผลของการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านความต้องการทางร่างกายและจิตใจ หรือที่เรียกว่า สิ่งจูงใจหรือแรงจูงใจด้วย ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดพลังต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น (Alderfer, 1969)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร โดยมองว่างานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพหรือคุณภาพสินค้าและบริการจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจ อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร (Piccinini & Tolfo, 1998) สิ่งเหล่านี้คือปัจจัยที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552)

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความผูกพัน

เสียสละ และทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Zhan, 1992) ส่วนมาตรฐานในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life indicator) จะพิจารณาจากการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพที่ดี มีสิทธิส่วนบุคคล มีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม โดยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนกิจกรรมการทำงานเป็นไปในลักษณะที่มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม (Walton, 1973) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน องค์กรที่มีแนวโน้มนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยมีระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน และก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของบุคลากร ย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากบุคลากร เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการทำงานขององค์กร การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย (มาลินี ธรรมบุตร, 2550)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก โดยสามารถแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัยให้บริการแก่นักศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ทำหน้าที่บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นกำลังที่สำคัญในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีความเติบโตและก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานรับรองมาตรฐานต่าง ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สกอ.) หรือสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) เป็นต้น ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึง

การจัดสวัสดิการและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนต้องได้รับโดยเท่าเทียมและเสมอภาคกัน แต่ในปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในหลายตำแหน่งอาจไม่ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีโครงสร้างตำแหน่งหรือกำหนดเส้นทางชีวิตการทำงานที่ชัดเจน หรือไม่มีตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นไปที่สามารถเลื่อนระดับขึ้นไปได้ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อถอยในการทำงานและอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานของตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในที่สุด จึงควรจัดให้เป็นนโยบายหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ให้กับพนักงานและสวัสดิการที่พนักงานได้รับต้องไม่น้อยกว่าที่ข้าราชการประจำได้รับ การบริหารจัดการสวัสดิการด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีการวางแผน และหาแนวทางในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีเป็นธรรมและความเท่าเทียมเสมอภาคตามหลักของการจัดสวัสดิการที่ดี ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ความเท่าเทียมเสมอภาค การสร้างขวัญและกำลังใจในการตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้ทั้งคนดี คนเก่ง มีความสามารถ เข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัยมากที่สุด เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ได้ด้วย พร้อมทั้งเป็นการบำรุงรักษาพนักงานให้มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน อันจะมีผลทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการที่จัดให้ในรูปของตัวเงิน ไม่ใช่ตัวเงิน สวัสดิการการจูงใจต่าง ๆ ล้วนสำคัญทั้งสิ้น มหาวิทยาลัยควรเห็นความสำคัญและควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงาน การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานจึงจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในมหาวิทยาลัยและส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะพนักงานที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย จึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการปรับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่จะให้การสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 1.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 1.1.6 รายได้

1.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.2.2 สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย
- 1.2.3 โอกาสการพัฒนาความสามารถ
- 1.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 1.2.5 การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน)
- 1.2.6 สิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร)
- 1.2.7 ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว
- 1.2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) การศึกษาครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 325 คน (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2557) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ได้จำนวน 180 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 9 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการศึกษาในช่วงเดือนมกราคม ถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาประมาณ 7 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ ดังนี้
 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หมายถึง บุคคลที่ทำงานให้มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่ได้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานสอน

รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนในรูปเงินเดือนที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับและรวมถึง
 เงินรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินช่วยเหลือค่าที่พัก โบนัส

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น
 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่นับเป็นจำนวนปีเต็มที่พนักงาน
 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ทั้งทางร่างกาย
 และจิตใจที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 ทั้งต่อตนเองและองค์กร นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข ซึ่งในการวิจัยนี้
 เป็นความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีต่อคุณภาพชีวิต
 การทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ค้ำนึ่งถึง
 ความปลอดภัยและสุขอนามัย โอกาสการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง
 ในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน (กรรมนุญในองค์กร)
 ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่แต่ละบุคคล
 ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตและความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ
 ลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

สภาพการทำงานที่ค้ำนึ่งถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย หมายถึง นโยบายหรือมาตรการ
 ที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานเพื่อดูแลและป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

โอกาสการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสที่ได้รับเพิ่มเติมในการศึกษา การฝึกอบรม
 ฐานสัมมนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และโอกาสในการนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค
 วิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคง
 ในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

สิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) หมายถึง การให้หลักธรรมนุญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิของบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ระดับความรู้สึกว่างานหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความรู้สึกภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้
3. สามารถนำผลการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ไปจนถึงส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ในการศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยมีแนวคิดและสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบและแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
3. การดำเนินงานด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี Jackson (2000) แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (สมยศ นาวิการ, 2533) ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน Huse and Coming (1985) มาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน Nagayama (1993) และผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่าน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

| นักทฤษฎี | Walton (1973) | Jackson (2000) | สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (2550) | สมยศ นาวิการ (2533) | Huse and Coming, (1985) | Nagayama (1993) |
|-----------------|---|---|--|--|---|---|
| รายละเอียดทฤษฎี | ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขอนามัย 3. โอกาสในการ พัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการ ทำงาน 5. การบูรณาการทาง สังคม (การทำงาน ร่วมกัน) 6. สิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) | การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้ได้ คุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดี ประกอบด้วย 1. ด้านการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะ ในการทำงาน 2. ด้านลักษณะงาน ที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ 3. ด้านอิสระ ในการตัดสินใจ ในเรื่องงาน 4. ด้านระบบ การประเมินผลงาน อย่างเป็นธรรม | แนวคิดการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ 1. มิติการทำงาน 2. มิติส่วนบุคคล 3. มิติสังคม 4. มิติเศรษฐกิจ | คุณลักษณะของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี 1. ความมั่นคง 2. ผลตอบแทน ที่เป็นธรรม 3. ความยุติธรรม ภายในสถานที่ทำงาน 4. งานที่น่าสนใจและ ท้าทาย 5. การมอบหมายงาน หลายด้าน 6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและ ตนเอง 7. ความท้าทาย 8. ความรับผิดชอบ | ลักษณะคุณภาพชีวิต การทำงาน 1. ผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพที่ทำงาน ปลอดภัยและไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน 4. ความก้าวหน้า และความมั่นคง 5. สังคมสัมพันธ์ 6. ลักษณะ การบริหารงาน 7. ภาวะอิสระจากงาน 8. ความภูมิใจใน องค์กร | มาตรฐานของคุณภาพ ชีวิตการทำงาน 1. ค่าตอบแทน ที่พอเพียงและเป็น ธรรม 2. สภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขอนามัย 3. โอกาสเบื้องต้น ในการใช้และพัฒนา ความรู้ความสามารถ ในความเป็นคน 4. โอกาสในการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคง ในหน้าที่การงาน |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| นักทฤษฎี | Walton (1973) | Jackson (2000) | สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (2550) | สมยศ นาวิการ (2533) | Huse and Coming, (1985) | Nagayama (1993) |
|-----------------|--|---|--|--|--|-----------------|
| รายละเอียดทฤษฎี | 7. ความสมดุลระหว่าง หน่วยงานกับชีวิต ส่วนตัว 8. ความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อ สังคม | 5. ด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม ในงาน | แนวคิดการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ 1. มิติการทำงาน 2. มิติส่วนบุคคล 3. มิติสังคม 4. มิติเศรษฐกิจ | 9. โอกาสเรียนรู้และ การเจริญเติบโต 10. การรู้ผล การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น 11. อำนาจหน้าที่ 12. การยกย่องงานที่ ก้าวหน้า | 5. การยอมรับทางสังคม ในหน่วยงาน 6. การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน 7. การได้รับ การปรึกษาหารือ ในเรื่องการบริหาร เกี่ยวกับแรงงาน 8. การกำหนด ความสัมพันธ์ อันเหมาะสมระหว่าง เจ้าหน้าที่การงาน กับการดำเนินชีวิต ของคนงาน 9. บทบาทสังคม ที่สัมพันธ์กับชีวิต การทำงาน | |

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตามแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ ของ Walton (1973) มาใช้เป็นตัวแปรตาม เนื่องจากเป็นแนวความคิดที่ถูกคัดกรองมาจากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความเกี่ยวข้องกับครอบคลุมที่จะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานได้เป็นการ โดยเฉพาะและสามารถกำหนดรูปแบบในการสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการแต่ละท่านได้นำความหมายในแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 8 ประการ ของ Walton (1973) ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

Walton (1973) ได้อธิบายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตนและได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

ลัดดาวัลย์ สกุศลสุข (2550) ได้อธิบายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

นัฐชัย มีชันช่วง (2553) ได้อธิบายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ จากองค์กรที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีความเท่าเทียมกันกับหน่วยงานอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่คล้ายกัน

ประเสริฐ สาธารราษฎร์ (2554) ได้อธิบายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อเงินเดือน ค่าทำการนอกเวลาราชการ และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับในแต่ละเดือน ทั้งในด้านความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ

ถวิลวงษ์ ปิ่นสา (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียม หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปของสังคม และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน

ที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

วารสาร สกฤรมย์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่พักรักษา รดรับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ที่นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ค่าครองชีพในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตและความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย

Walton (1973) ได้อธิบายไว้ว่า สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขอนามัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงอุบัติเหตุความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

ถัดดาวณีย์ สกฤสุข (2550) ได้อธิบายไว้ว่า สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขอนามัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนสายตา

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553) ได้อธิบายไว้ว่า สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขอนามัย หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาดปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการกำหนดมาตรการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2554) ได้อธิบายไว้ว่า สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขอนามัย หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานอยู่มีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคาร ที่มีความสะอาด เรียบร้อย จูงใจต่อการทำงาน มีอุปกรณ์ต่าง ๆ ใ้ตะเกื้ออำนวยความสะดวก มีการป้องกันอันตรายที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน มีสถานที่ให้พนักงานได้ออกกำลังกาย ในช่วงที่เลิกจากการปฏิบัติงาน

ถวิลวงษ์ ปิ่นสา (2555) ได้อธิบายไว้ว่า สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขอนามัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน การคมนาคม การสาธารณูปโภค สาธารณูปโภค ปัจจัยพื้นฐานเกี่ยวกับการดำรงชีวิตการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ มีความปลอดภัยในการใช้ รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการ ทางสาธารณสุขเมื่อยามเจ็บป่วย

วราภรณ์ สกุลรัมย์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขอนามัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัย ในการทำงาน มีการจัดตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด รมรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ

สรุปได้ว่า สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย หมายถึง นโยบายหรือมาตรการที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อดูแลและป้องกันอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงาน

3. โอกาสการพัฒนาความสามารถ

Walton (1973) ได้อธิบายไว้ว่า โอกาสการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสในการ เสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับ สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติ และสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติ ได้ถูกต้อง เหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงาน ทุก ๆ ขั้นตอน

นพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) ได้อธิบายไว้ว่า โอกาสการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะ ในการทำงาน

ถัดดาวัฒน์ สกุลสุข (2550) ได้อธิบายไว้ว่า โอกาสการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถ ในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้อธิบายไว้ว่า โอกาสการพัฒนาความสามารถ หมายถึง งานควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทาย ซึ่งเกิดจาก การทำงานของตนเอง

นัฐชัย มีชั้นช่วง (2553) ได้อธิบายไว้ว่า โอกาสการพัฒนาความสามารถ หมายถึง องค์กรได้เสริมสร้างและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองและทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ ซึ่งมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

วรารักษ์ สกุลรัมย์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า โอกาสการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ เช่น การได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนา การใช้ความสามารถตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า โอกาสการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสที่ได้รับเพิ่มเติมในการศึกษา การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และโอกาสในการนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค วิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

Walton (1973) ได้อธิบายไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น โอกาสประสบความสำเร็จในงานตามที่มุ่งหวัง อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

นพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) ได้อธิบายไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่ออันที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ได้อธิบายไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ควรจะได้ให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของตนเองและจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมทั้งสมาชิกครอบครัวด้วย

สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้อธิบายไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะ ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความในแขนงของตน

วรารักษ์ สกุลรัมย์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยปราศจากความผิด และเมื่อถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ถวิลวงษ์ ปิณะสา (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายในการรับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงทางรายได้หรือตำแหน่งที่ได้รับ และการมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

Walton (1973) ได้อธิบายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548) ได้อธิบายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ

ลัดดาวัลย์ สกุศลสุข (2550) ได้อธิบายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้อธิบายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกที่ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และมีโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

วราภรณ์ สกุศลรัมย์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมในการบริหาร ได้รับการเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล มีเสรีภาพในการต่อรอง

ถวิลวงษ์ ปิณะสา (2555) ได้อธิบายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคี ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หน่วยงานจัดให้มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา

ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการเอาใจใส่ต่อกัน
ในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน
รู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง
ของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

6. สิทธิของพนักงาน(กรรมนุญในองค์กร)

Walton (1973) ได้อธิบายไว้ว่า สิทธิของพนักงาน (กรรมนุญในองค์กร) หมายถึง
การยึดหลักกรรมนุญเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิ
ส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม และ
ให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

นพวรรณ วีรโอฟารสิทธิ์ (2548) ได้อธิบายไว้ว่า สิทธิของพนักงาน (กรรมนุญในองค์กร)
หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็น
ในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

ลัดดาวิชัย สกฤษสุข (2550) ได้อธิบายไว้ว่า สิทธิของพนักงาน (กรรมนุญในองค์กร)
หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
วัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ยอมรับ
ในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมี
การจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

สุพจน์ ชนาศิริเจริญ (2550) ได้อธิบายไว้ว่า สิทธิของพนักงาน (กรรมนุญในองค์กร)
หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจ
แตกต่างกัน เพราะอาจขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

วราภรณ์ สกฤษรัมย์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า สิทธิของพนักงาน (กรรมนุญในองค์กร)
หมายถึง การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
บรรยากาศในองค์กรมีความเสมอภาค ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม
ในการบริหาร มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

ถวิลวงษ์ ปิณะสา (2555) ได้อธิบายไว้ว่า สิทธิของพนักงาน (กรรมนุญในองค์กร) หมายถึง
นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
และมีความเคารพในสิทธิส่วนตัว

สรุปได้ว่า สิทธิของพนักงาน (กรรมนุษย์ในองค์กร) หมายถึง การให้หลักกรรมนุษย์ ในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิของบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว

Walton (1973) ได้อธิบายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และ สังคม

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548) ได้อธิบายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

ศักดิ์วัฒน์ สกฤษสุข (2550) ได้อธิบายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและได้รับความดีความชอบ

สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้อธิบายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะ ได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทเกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการ ได้รับความดีความชอบ

วราภรณ์ สกฤษรัมย์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง มีสภาวะในการจัดการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอต่อตัวเองและครอบครัว รวมทั้งการทำงาน อาชีพหลัก โดยแบ่งเวลาให้เหมาะสมและมีสัดส่วนที่สมดุลต่อการใช้เวลาของตนเองและครอบครัว ได้แก่ เวลาที่ใช้ทำงาน เวลาให้กับสังคม เวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว เวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อน ในกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ หรือการทำงานอดิเรก

ถวิลวงษ์ ปินะสา (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนสามารถปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ได้แก่ มีเวลาว่างหลังเลิกงาน วันหยุดเพื่อให้กับครอบครัวตนเองและเพื่อน ๆ ใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคม อย่างเหมาะสม ในขณะที่ ปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Walton (1973) ได้อธิบายไว้ว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ

นพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) ได้อธิบายไว้ว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

ถัดดาวณีย์ สกุลสุข (2550) ได้อธิบายไว้ว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญ อาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับธุรกิจบริการการบิน การกำจัดของเสียหรือการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้อธิบายไว้ว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

วราภรณ์ สกุลรัมย์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงและทำประโยชน์ให้แก่สังคม

ถวิลวงษ์ ปินะสา (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน มีความก้าวหน้าและพัฒนามากขึ้น ตลอดจนช่วยงานอื่น ๆ ในการร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ระดับความรู้สึกว่างานหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความรู้สึกภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1976) มีแนวคิดว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลา เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็จะมี ความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไปอีก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ตั้งอยู่บน สมมติฐาน 3 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ คือ เมื่อความต้องการ ในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที Maslow (1976) ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายใน ช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นมูลฐาน ของชีวิต เพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา ในความต้องการด้านความปลอดภัยนี้มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตราย ต่าง ๆ ที่จะเกิดต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากความต้องการด้านความปลอดภัย ทางร่างกายแล้ว มนุษย์เรายังมีความต้องการด้านความปลอดภัยทางความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ อีกด้วย เช่น มีการทำงานที่มั่นคง เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม ความรักการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or loves of belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการของคนเราที่จะมี

ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่ม และมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มก็เกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ ความรักใคร่ ความเป็นมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน และความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนเอง สำหรับองค์กรย่อมตอบสนองความต้องการดังกล่าวของลูกจ้างได้ โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ จะมีการยกย่องชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึก ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลาย หรือการมีตำแหน่งสูงในองค์กร

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization) เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และความมีชื่อเสียงได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนผู้นั้นก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำ คนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีตามที่ตนเองอยากทำ คนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะที่ตนเองชอบ เช่น ความนึกคิดอยากทำงานที่มีความสำคัญต่อสังคม เป็นต้น

สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมอีกต่อไป แต่ความต้องการระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีอิทธิพลต่อผู้นั้นต่อไปอีก กระบวนการดังกล่าวจะดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงระดับความต้องการสูงสุดของตน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory)

Herzberg (1974) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นในการที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะของงาน (The work itself) คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรือปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance factor) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยด้านค้ำจุนไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่ตอบสนองคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน (Company polity and administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชา

ในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน
วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อ
ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ
ซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความ
ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.4 เงินเดือน (Salary) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงาน
ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสม
กับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
ที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมง
ในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบ
ต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้อยู่ภายใต้ฐานคิดความต้องการทางจิตวิทยา โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้
เกิดความพอใจในงาน ขณะที่ความพึงพอใจในงานเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น
พนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยจูงใจมากขึ้นเท่านั้น
นอกจากนั้น Herzberg ยังกล่าวอีกว่า การที่จะให้มีปัจจัยจูงใจมาก ๆ ได้ จำเป็นต้องพัฒนางาน (Job
enrichment) ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจงาน
นอกจากนี้หากพิจารณาถึงแนวความคิดของ Herzberg แล้ว จะเห็นว่าปัจจัยทั้งคู่ไม่ว่าจะเป็น
ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสุขลักษณะต่างมาจากความต้องการในเรื่องต่าง ๆ ของมนุษย์นั่นเอง และเมื่อ
พิจารณาโดยละเอียดจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสุขลักษณะเป็นความต้องการ ที่เทียบกันได้กับความต้องการ
ระดับต้นตาม

แนวความคิดของ Maslow ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับความต้องการในระดับสูง
ตามแนวคิดของ Maslow สำหรับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้น
ความต้องการของ Maslow ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงาน เพื่อให้
พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกรับถึงการมี
คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น
การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มี

ความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสร้างสรรค์ การแข่งขันกีฬา หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น การค้นพบของ Herzberg

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีขึ้นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจัดให้มีการจูงใจและค้ำจุนเพื่อธำรงรักษาพนักงานไว้ให้อยู่กับองค์กร

ทฤษฎีองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

สุวรรณณี จันทร์ดำนินพงศ์ (2551) ความสุข ถือเป็นปรารถนาของมนุษย์ทุกคน ความสุขเมื่อไปทำบุญไหว้พระที่บนบานให้ได้พบกับความสุข ความเจริญรุ่งเรือง ขอให้มั่งเงินมีทอง มีโชคลาภ เพราะคิดว่าสิ่งเหล่านั้นจะนำมาซึ่งความเป็นสุข การเป็นมนุษย์เงินเดือนหรือคนทำงานก็หวังให้มีความสุขในที่ทำงาน มีเจ้านายใจดี เพื่อนร่วมงานดี ไม่แท้งข้างหลัง ที่สำคัญขอค่าเหนื่อยเยอะ ๆ ยิ่งชอบ มีสวัสดิภาพพอประมาณ

ชาวนิวทีย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง จะเห็นได้จากคนส่วนใหญ่ยังคงเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุ ทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัว และปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ไม่สามารถจัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้ เพราะอาจขึ้นอยู่กับหลายตัวประกอบ โดยได้กล่าวถึงเครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงานที่สามารถทำให้งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน ภายใต้แนวคิด Happy workplace คือ ความสุขทั้งแปด หรือ Happy 8 นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย

1. Happy body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ
2. Happy heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
4. Happy relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

5. Happy brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6. Happy soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. Happy money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

8. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเริ่มได้จากตัวเราเพื่อสังคมที่ดีต่อไป

ในอนาคต ดังคำขวัญที่ว่า คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

สรุป ความหมายของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น แต่พนักงานยังต้องการด้านคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ การที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้นั้น คุณภาพชีวิตจึงต้องได้รับการพัฒนาจากจิตใจของตนเองก่อน เพื่อให้มีความเข้าใจการดำรงชีวิตในปัจจุบันให้มากที่สุด

การดำเนินงานด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 41 หมู่ที่ 5 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาระดับปริญญา โดยมีวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557-2561 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้มีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2557) ดังนี้

ปรัชญา

“เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”

วิสัยทัศน์

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการเรียนรู้ พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

พันธกิจ

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงได้กำหนดพันธกิจในการดำเนินงานออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพครู

3. วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างความเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้

4. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและสืบสานแนวพระราชดำริเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมทั้งบูรณาการสู่สากล

ค่านิยม “ผลงานสัมฤทธิ์ มีจิตสาธารณะ” ความหมายตามภาษาอังกฤษ “APM” (Achievement,

Public mind)

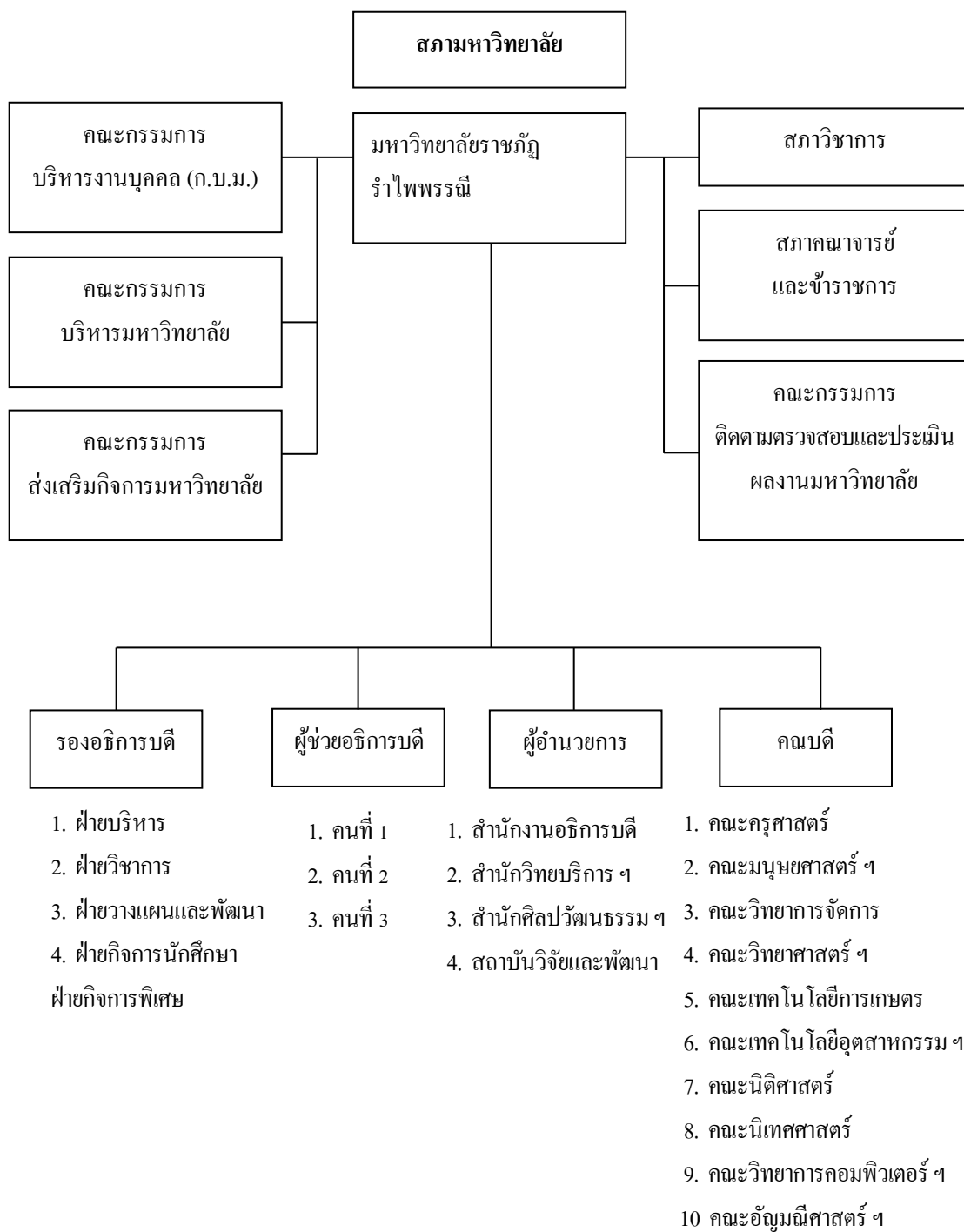
A: Achievement งานมีผลสัมฤทธิ์

PM: Public mind จิตสาธารณะ เสียสละ ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายของมหาวิทยาลัย จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน และสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะวิชาชีพครู
3. การวิจัยเพื่อการพัฒนาด้านวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น
4. บริการวิชาการแก่สังคมและสืบสานแนวพระราชดำริเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมทั้งบูรณาการสู่สากล
6. พัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารที่ดี



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สวัสดิการการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี สุขภาพดีทั้งองค์กร
2. การจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน
3. การเบิกเงินค่าเช่าบ้านของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินรายได้

ของมหาวิทยาลัย

4. การเบิกจ่ายค่าครองชีพชั่วคราวของคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
5. การจัดสรรที่พักอาศัย บ้านพัก อาคารชุดที่พักอาศัย 1 และ 2
6. การให้บริการห้องพยาบาลและมีพยาบาลประจำ
7. การจัดสวัสดิการด้านสนามกีฬาและสวนสาธารณะพักผ่อนออกกำลังกายให้แก่พนักงาน

มหาวิทยาลัยจะให้พนักงานทุกคนเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมของหน่วยงานมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในอัตราฝ่ายละ ร้อยละ 5 ของเงินค่าตอบแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในโครงการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร และชราภาพ (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2557)

จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับอย่างยั่งยืน ดังนั้น การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและควรสำรวจความต้องการของพนักงาน สวัสดิการจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานขณะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และส่งผลให้การบริหารจัดการที่ดีและเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในทุก ๆ ด้านต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปวีณา ผาสุก (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประเด็นสำคัญ พบว่า เพศ อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิต

ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีนโยบายในการรับพนักงานเข้ามาทำงาน ที่มีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

กมลวรรณ อยู่ขวัญ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับดี เมื่อพิจารณาตาม สถานภาพและจำแนกตามพื้นที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ทุกด้านมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานอยู่ระดับดี ส่วนผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีเช่นกัน คุณภาพชีวิตของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนกตามพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขต อำเภอพระนครศรีอยุธยา และเขตอำเภอรอบนอกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตทุก ด้านอยู่ในระดับดีเช่นกัน 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารจำแนกตาม สถานภาพและพื้นที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ครูผู้สอนและผู้บริหารที่มีพื้นที่ตั้งของโรงเรียน ในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยาและ เขตอำเภอรอบนอกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นพวรรณ วีรโอฟารสิทธิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านการปฏิบัติงาน ในสังคม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสามารถพัฒนาของบุคคล ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ เรียงตามลำดับ และด้านระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

วรรณสุดา โพธิ์อ๊ะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ศึกษาเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในเรื่องการตรวจสอบอุปกรณ์พร้อมใช้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด รองลงมา ปัจจัยในเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยในด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ คือ ด้านความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ

ขณะปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันเพื่อความปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน ในส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานการป้องกันการแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยกฎระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันเพื่อความปลอดภัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลในทุก ๆ ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จริยา หอมกรุ่น (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง และในรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุงาน 10-19 ปี มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 4) พนักงานชายและพนักงานหญิง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี พนักงานที่มีอายุงานในองค์กร 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 10-19 ปี พนักงานที่สมรสและเป็นหม้าย/ หย่าร้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่โสด และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 5) การรับการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 6) ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความยุติธรรมในองค์กรและด้านสภาพการทำงาน โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 31

สดศรี ทับสุทธิ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ประเภทบุคลากร/ ระดับตำแหน่ง มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

มาลินี ธรรมบุตร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามสังกัดและกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเกือบทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานจำแนกตามสังกัดหน่วยงานและกลุ่มรายได้ มีคุณภาพชีวิตเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เมื่อพิจารณาจำแนกตามสังกัดและกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านจำแนกตามสังกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านภาระอิสระจากงานที่สูงกว่า และเมื่อพิจารณารายด้านจำแนกตามกลุ่มรายได้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภูมิใจในองค์กร

ปีนปัทมา ครุฑพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงานปฏิบัติการอายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 4) ความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านและ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 5) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ร่วมกันได้ ร้อยละ 39 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า องค์กรสามารถนำนโยบายเพื่อปรับปรุงและพัฒนา พนักงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และนำพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีมาร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ในการวัดประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร

ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุงาน 10-20 ปี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีระดับตำแหน่ง 5-6 สำหรับคุณภาพชีวิต การทำงานของช่างโทรศัพท์สายต่อนอกทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานที่คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

งามจิต เต้สุวรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 44.68 สถานภาพโสด ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับ 6 มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน ใช้เวลาในการเดินทางเฉลี่ย 87.73 นาที ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานเฉลี่ย 8.78 ชั่วโมง ข้าราชการ มีลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัยอยู่ในระดับดีมาก และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ภายในองค์กร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปรับปรุงบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภาคภูมิใจ ในองค์กร เรียงตามลำดับ และด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม อายุ และอายุราชการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศและสถานภาพสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ณปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งหมด ผลการ สอดสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เทพรัตน์ สกฤตมิฤทธิ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ดำรวจใน สถานีตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการ ทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาวะอิสระจากงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกัน ส่วนสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้อายุราชการ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานแตกต่างกัน ในตัวแปรความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคไม่แตกต่างกัน พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคไม่แตกต่างกัน ส่วนสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและด้านความอดทนแตกต่างกัน ส่วนจริยธรรมในการทำงาน พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกัน มีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและองค์ประกอบด้านความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีความแตกต่าง ในอายุราชการกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ และด้านความยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ในด้านตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านภาวะอิสระจากงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมและองค์ประกอบทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและการรับรู้การขยายตัวของปัญหา สามารถร่วมกันพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 50.70

ศุติตา เครือคำปิว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กร กัมการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แต่พยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ รับรู้ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลอยู่ในระดับสูง และพยาบาล ทั้ง 3 โรงพยาบาลรับรู้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับต่ำ พยาบาล ทั้ง 3 โรงพยาบาลเห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะเป็นชายในระดับสูง แต่ควรมีลักษณะการใช้อำนาจในระดับต่ำ พยาบาล โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเน้นอนาคตในระดับสูง แต่พยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะการใช้อำนาจในระดับสูง และพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับต่ำ การลาออกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล การลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพยาบาล แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เฉพาะด้านความมีมนุษยธรรมและด้านเน้นอนาคต การลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาล แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เฉพาะด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร

นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุล

ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อม มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง เรียงตามลำดับ และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และรายได้พิเศษ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู กรณีศึกษา ครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณะ เวชพราหมณ์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีทักษะเห็นด้วยต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านระเบียบ/ หลักเกณฑ์ มีทักษะเห็นด้วยในระดับมาก ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพและด้านรายได้ มีทักษะเห็นด้วยในระดับปานกลาง พนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 78.49 มีความมั่นคงในการทำงานระดับปานกลาง และร้อยละ 21.11 มีความมั่นคงในการทำงานระดับสูง เมื่อพิจารณาความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานะสมรสต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา และค่าจ้างที่ได้รับกับระดับความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะในการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ควรทบทวนนโยบายด้านค่าจ้าง โดยการศึกษา

เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งอื่น รวมทั้งมีการวางแผนหรือกำหนดทิศทางนโยบายด้านค่าจ้างในอนาคต ตลอดจนทั้งทบทวนนโยบายด้านสวัสดิการในปัจจุบันว่ามีรูปแบบและอัตราที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่ รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายสวัสดิการไปยังครอบครัวของพนักงานไปจนถึงการให้ความสำคัญกับการจัดการแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพหรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนทั้งสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล โดยใช้กระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานเพื่อเป็นหนทางนำไปสู่ความเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและธำรงรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้อย่างยาวนาน

สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย พยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 81.60 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.20 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.80 ศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.20 มีชั้นยศระหว่าง พันตำรวจโท คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเอง และครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชวรัตน์ รุขพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในอันดับมาก 1 ด้าน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงานภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อุมาพร มุลมณี (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

โดยพนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพนักงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานสาขาบางปะอินกับสาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย กับด้านความสัมพันธ์อันดีกับด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานสาขาบางปะอินเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า พนักงานนวนคร

จารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยด้านชีวิตการทำงานกับสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Rossmiller (1992) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและอาจารย์ใหญ่ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งการศึกษาค้นคว้านี้ได้ทำการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา 8 ท่าน เพื่อหาและอธิบาย ถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างไร และพบว่า อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลทางบวกกับครูในแง่ของการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อ งานของครู รวมทั้งมีผลกระทบเชิงบวกต่อความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์การใช้ทักษะและความรู้ และสภาพการเรียนการสอน

Kells (1996) ได้ศึกษาการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลป์ ประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึง การแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควร อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะ เด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้ง

สำรวจถึงการรับรู้ว่าสภาพปัจจุบันที่เขาทำงานเป็นอย่างหนึ่งและอีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ เช่นเดียวกันกับผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มี ต่องาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่คณาจารย์ประสงค์จะได้รับส่วนมาก เป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่าคุณลักษณะ เหล่านี้สัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คณาจารย์ เหล่านี้รู้สึกว่าสภาพการทำงานของเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารในองค์กร ความรู้สึก ของคณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหารและยังพบว่าพื้นฐาน ทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอต่อท่าทีของคณาจารย์ รูปแบบ การจัดการและการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่กำหนดท่าทีและความประพฤติกของคณาจารย์

Hoonakker, Marian, and Carayon (2003) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของงานและ คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านแรงงาน บทบาทของเพศหญิง พบว่า ผู้หญิงส่วนมากไม่ได้รับโอกาส อย่างเต็มที่ในด้านแรงงานที่เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) การค้นคว้านี้เป็นการทดสอบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า อาจจะก่อให้เกิดการลาออกงานของผู้หญิงสูง ในด้านแรงงานที่เกี่ยวกับ (IT) มีการค้นคว้ามากมายที่สนับสนุนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างงาน กับปัจจัยองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) เช่น ความพึงพอใจในงานต่างและ ความเครียดในงานสูงในรายงานวิจัยนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมและสำรวจ คำถามจากกลุ่มพนักงานตัวอย่างจำนวน 1,278 คน ภายในองค์กรเดียวกัน ได้ทดสอบผลกระทบของ ผู้หญิงและประเภทของงาน ได้แก่ งานด้าน IT เปรียบเทียบกับงานด้าน Non-IT บนพื้นฐานตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตในการทำงานต่าง ๆ บนความสัมพันธ์ระหว่างงานและปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การให้ ข้อมูลย้อนกลับ ความเป็นอิสระ ทักษะที่หลากหลาย นัยสำคัญของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน แรงกดดันในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กลุ่มงานทางด้าน IT มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าและมีความเครียดต่ำกว่ากลุ่มงานทางด้าน Non-IT ผู้หญิงไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับและความเป็นอิสระ มีความสอดคล้องต่อ ความพึงพอใจความเครียดในงาน โดยไม่คำนึงถึงผู้หญิงและประเภทของงานอีกนัยหนึ่ง

Pruijt (2003) ศึกษาเรื่อง ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานการทดสอบ โครงสร้างในเชิงลึกของทรศนะต่อองค์กร แสดงว่าแม่บทของความสำเร็จส่วนใหญ่ มีส่วนของ โครงสร้างสามัญ พวกเขาสร้างรูปแบบอุดมคติ ซึ่งผลการปฏิบัติงานและคุณภาพไปควบคู่กัน การเตรียมการ การอธิบายสำหรับช่องว่าง โครงสร้างระหว่างรูปแบบกับความเป็นจริงและวิธีการ สำหรับการเปลี่ยนแปลงทรศนะแบบนี้ได้ถูกร้องขออย่างแพร่หลาย แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องแฝงอยู่ การละเลยสิ่งจำเป็นของความสัมพันธ์ของการว่าจ้างและการวิเคราะห์ที่ไม่เพียงพอของการต่อต้าน

การเปลี่ยนแปลงในองค์การและการมองในแง่ดีเกินไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ความพยายามของกลุ่มตัวแทนดังเช่นการออกกฎหมายในเรื่องเงื่อนไขการทำงานของชาว สแกนดิเนเวียและชาวคซ์ในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีคุณค่าในสิทธิของตัวเอง จากการวิเคราะห์และสังเกตการประเมินทางเลือกวิธีการดูเหมือนจะไม่สามารถจับส่วนของเนื้อหาได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตามทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ซึ่งมี มิติในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถวัดได้เป็นเชิงปริมาณ จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและสุขอนามัย 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการงาน 5) การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) 6) สิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ใน องค์การ) 7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว 8) การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ สังคม มาใช้ในการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้วิจัยได้สรุปเปรียบเทียบผลการศึกษาค้นคว้าตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

| ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่ศึกษา/ ชื่อเรื่อง | ตัวแปร | | | | | |
|---|--------|--|-------------|---------------|--------------------|--------|
| | เพศ | อายุ | สถานภาพสมรส | ระดับการศึกษา | ระยะเวลาปฏิบัติงาน | รายได้ |
| ปวีณา ผาสุก (2547) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต | × | × | × | × | ✓ | × |
| นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | × | × | × | × | × | ✓ |
| รัชฎญารัตน์ เข้มมวงษ์ (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพญา 8 จังหวัดชลบุรี | × | × | ✓ | ✓ | × | × |
| ชวรัตน์ รุกขพันธ์ (2553) การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง | × | × | × | ✓ | × | ✓ |
| จารุวรรณ สังข์เอี้ยด (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด | × | × | × | ✓ | × | ✓ |
| หมายเหตุ | ✓ | มีความสัมพันธ์/ ไม่ส่งผล/ ไม่แตกต่าง | | | | |
| | × | ไม่มีความสัมพันธ์/ ไม่ส่งผล/ ไม่แตกต่าง, - ไม่ได้ศึกษา | | | | |

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและ
เชิงคุณภาพ (Mixed method) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 325 คน (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี, 2557)

2. กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย
สนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 325 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้สูตรของ Yamane (1967) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้
ดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{325}{1+325(0.05)^2}$$

$$n = 179$$

และเพื่อความน่าเชื่อถือของการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอเก็บกลุ่มตัวอย่าง 180 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 180 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบจับฉลาก กล่าวคือ เอรายชื่อของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งเป็นประชากรมาทำการกำหนดหมายเลขให้กับหน่วย แต่ละหน่วยที่มีอยู่ในบัญชีรายชื่อเรียงลำดับกันไปโดยไม่เว้นหรือซ้ำกัน หลังจากนั้น จึงทำการจับฉลากหมายเลขตามจำนวนที่ต้องการ โดยรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้วิธีขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และ ลงรหัสข้อมูล

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 9 คน โดยมีเกณฑ์การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.2 เป็นคณะกรรมการสโมสรพนักงานเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี หรือเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรม สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โอกาสการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีลักษณะเป็น Rating scale ประเมินค่า 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยมีลักษณะการตอบคำถามเป็นแบบระดับคุณภาพชีวิต 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามมาตรวัดแบบ Rating scale โดยมีลักษณะคำถามเชิงบวก (Positive) เป็นคำถามที่มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

| | | | |
|--------------------|--------------|---|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | คะแนนเท่ากับ | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | คะแนนเท่ากับ | 3 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | คะแนนเท่ากับ | 2 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | คะแนนเท่ากับ | 1 | คะแนน |

2. เชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เชิงปริมาณ

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารวบรวมจากข้อมูล (Document) เช่น เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและเกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. ทำการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่
 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย
 ราชภัฏรำไพพรรณี

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ
 จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลพรรณ ออสปอนพันธ์ อาจารย์สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.2 ดร.นักรบ เถียรอำ อาจารย์สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏรำไพพรรณี

3.3 รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ อาจารย์สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.4 ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 รำไพพรรณี อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.5 ดร.เอกชัย กิจเกศาเจริญ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 รำไพพรรณี ประธานสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถาม
 ในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการ
 ในขั้นต่อไป

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา
 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถาม
 กับนิยามปฏิบัติการ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้
 คะแนน ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงนั้นตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามนิยามปฏิบัติการ

วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง
 (IOC) (บุญเชิด ภิญ โยธอนันตพงษ์, 2547)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง ใช้เก็บข้อมูลจริงได้

เชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์ถามเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตและข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

2.1 นางสาวอรสา อ่อนถาวร ตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.2 นางสาวกาญจนา ตริรัตน์ ตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลพรรณ ออสปอนพันธ์ ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) ของแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสัมภาษณ์กับนิยามปฏิบัติการ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความตรงนั้นตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นตรงตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ตรงตามนิยามปฏิบัติการ
วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง
(IOC) (บุญเชิด ภิญ โยธอนันตพงษ์, 2547)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรง
ของแบบสัมภาษณ์และนำมาปรับปรุงแก้ไข

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์เข้ารับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อผ่านการอนุมัติ ผู้วิจัยได้
ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง แนะนำตัว ชี้แจงในการเข้าร่วมวิจัยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบ
วัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งลงนามยินยอมและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล
โดยชี้แจงสิทธิที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัย หรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัย
ในครั้งนี้ได้ ถ้าท่านรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบ
คำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้ง
ให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ
ต่อท่านแต่อย่างใด สำหรับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหาย
แก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย โดยผู้วิจัยเสนอการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษา
เท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำแบบสอบถามให้กับหัวหน้าสำนักงาน
คณะต่าง ๆ เพื่อนำแจกแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามคณะในมหาวิทยาลัย
ซึ่งได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากคณาบดีคณะต่าง ๆ และผู้อำนวยการสำนักต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อแจกแบบสอบถามแก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำการวิจัยด้วยตนเอง
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปที่สำนักงาน ศูนย์และคณะต่าง ๆ โดยแจกจ่ายให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบจับฉลาก
3. จำนวนแบบสอบถาม 180 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบถูกต้อง ได้ทั้งหมด 180 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ไปขอความร่วมมือจากอธิการบดี คณาบดีคณะต่าง ๆ และผู้อำนวยการสำนักต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำการวิจัยด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาเพื่อทำการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจำนวน 9 คน ล่วงหน้า 3 วันก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง สัมภาษณ์โดยใช้เครื่องบันทึกเสียงและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น
3. ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-structured interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant interview) จำนวน 9 คน โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1-2 ชั่วโมง ต่อ 1 คน ด้วยตัวเอง

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนมกราคม ถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 7 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้มีการดำเนินการดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล
 - 1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 เชิงปริมาณ

2.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

2.1.1.1 ข้อมูลทั่วไปด้านเพศ จำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.1.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 นำมาหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1.2 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น ที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น ที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย อ้างอิงจากคู่มือการทำปัญหาพิเศษ สำหรับนิสิตหลักสูตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา 2551 ใช้เกณฑ์ การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion reference) กรณีแบ่งเป็น 4 ระดับ กำหนดค่าคะแนน ของคำตอบไว้แน่นอน คือ ค่าคะแนนมากที่สุด, ค่าคะแนนมาก, ค่าคะแนนน้อย และค่าคะแนน น้อยที่สุด ซึ่งการหาค่าระดับเกณฑ์การแปลผล โดยมีวิธีการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

| | | | |
|-----------|--------------------|---------|--|
| 3.26-4.00 | เห็นด้วยมากที่สุด | หมายถึง | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีมาก |
| 2.51-3.25 | เห็นด้วยมาก | หมายถึง | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดี |
| 1.76-2.50 | เห็นด้วยน้อย | หมายถึง | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ค่อนข้างไม่ดี |
| 1.00-1.75 | เห็นด้วยน้อยที่สุด | หมายถึง | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่ดี |

เชิงคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และตรวจสอบข้อมูล ดังนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2542)

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 9 ราย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ในวัตถุประสงค์ ข้อ 3. เพื่อศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดย

1.1 ผู้วิจัยเป็นผู้วิเคราะห์ด้วยตนเอง

1.2 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบ และสรุปผลการสัมภาษณ์ในแต่ละหัวข้อที่กำหนด

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลต้องมีมุมมองของแต่ละบุคคลในที่นี้ คือ การมีส่วนร่วม

ในคำถามที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์

1.4 การตีความข้อมูล (Interpretation) คือ การพยายามจะตีความหมายออกมาจากข้อมูลที่มีอยู่ เป็นการทำความเข้าใจว่าข้อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์บอกอะไรแก่เราบ้าง (สุภางค์ จันทวานิช, 2542) โดยผู้วิจัยหาความหมายที่แท้จริงในคำตอบของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อตีความหมายในข้อมูลที่ได้รับ

จากแนวทางดังกล่าว ผู้วิจัยเริ่มวิเคราะห์ตั้งแต่เริ่มทำการตอบแบบสัมภาษณ์ มีการจำแนกข้อมูลที่ได้รับ การมีส่วนร่วมในข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และในการตอบแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและสังเกตพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ก่อนที่จะตีความหรือตัดสินใจข้อสรุปประเด็นนั้น

2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 9 คน

3. นำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปความตามประเด็นสำคัญ

4. ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบข้อมูล คือ เปลี่ยนตัวผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ในกรณีที่ไม่แน่ใจในคุณภาพของข้อมูล

4.2 ตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) คือ การใช้วิธีการเก็บข้อมูลต่าง ๆ รวมกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเดียวกันจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่ง โครงสร้างที่ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ในแบบสอบถาม แต่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในคำตอบได้

5. นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของความเรียงตามวัตถุประสงค์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน (Mixed method) โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ได้แก่ การวิจัยเชิงการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ได้แก่ การสัมภาษณ์เจาะลึก โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ 3) เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 4) เพื่อศึกษา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งผลการนำเสนอสามารถสรุปเป็นประเด็นและสาระสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

ผลการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey method)

การศึกษาวิจัยในส่วนนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 180 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย โอกาสการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ความถี่ของข้อร้องเรียนและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยการคำนวณหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 48 | 26.67 |
| หญิง | 132 | 73.33 |
| รวม | 180 | 100.00 |
| อายุ | | |
| 21-30 ปี | 65 | 36.11 |
| 31-40 ปี | 90 | 50.00 |
| 41 ปีขึ้นไป | 25 | 13.89 |
| รวม | 180 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 9 | 5.00 |
| ปริญญาตรี | 143 | 79.44 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 28 | 15.56 |
| รวม | 180 | 100.00 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 100 | 55.56 |
| หม้าย, หย่า, แยกกันอยู่ | 7 | 3.89 |
| สมรส | 73 | 40.55 |
| รวม | 180 | 100.00 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|--------|
| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 6 | 3.33 |
| 1-5 ปี | 78 | 43.33 |
| 6 ปีขึ้นไป | 96 | 53.34 |
| รวม | 180 | 100.00 |
| รายได้ | | |
| ต่ำกว่า 15,000 บาท | 10 | 5.56 |
| 15,000-20,000 บาท | 92 | 51.11 |
| มากกว่า 20,000 บาท | 78 | 43.33 |
| รวม | 180 | 100.00 |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ ดังนี้ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมา เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.67 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.11 ส่วนอันดับสาม มีอายุ 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.89 พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.44 รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.56 ส่วนอันดับสาม มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5 และสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมา สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 40.55 ส่วนอันดับสาม สถานภาพหม้าย, หย่า, แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.89 ระดับการศึกษา ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.34 รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.33 ส่วนอันดับสาม ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.33 รายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.11 รองลงมา รายได้มากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.33 ส่วนอันดับสาม รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.56

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย โอกาสการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ในองค์กร) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

| ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|-----------------------|-----------------|------------------|------------------------|-----------|------|---------------|--------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านได้รับค่าตอบแทนตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ | 38 (21.11) | 109 (60.56) | 21 (11.67) | 12 (6.67) | 2.96 | 0.77 | ดี | 1 |
| 2. ท่านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | 31 (17.22) | 96 (53.33) | 41 (22.78) | 12 (6.67) | 2.81 | 0.80 | ดี | 2 |
| 3. ท่านได้รับค่าตอบแทน อย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน | 24 (13.33) | 88 (48.89) | 51 (28.33) | 17 (9.44) | 2.66 | 0.83 | ดี | 3 |
| 4. ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอกับการใช้จ่ายตาม อัตราของท่าน | 20 (11.11) | 86 (47.78) | 65 (36.11) | 9 (5.00) | 2.65 | 0.74 | ดี | 4 |
| 5. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ ในเรื่องของสิทธิประโยชน์จาก ระบบสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเต็มที่ | 11 (6.11) | 66 (36.67) | 73 (40.56) | 30 (16.67) | 2.32 | 0.82 | ค่อนข้างไม่ดี | 5 |
| | ภาพรวม | | | | 2.68 | 0.62 | ดี | |

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 0.62$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.77$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.80$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.66$, $SD = 0.83$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายตามอัตราของท่าน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.65$, $SD = 0.74$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของสิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ($\bar{X} = 2.32$, $SD = 0.82$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านสถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย

| สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|--|---------------|---------------|--------------------|-----------|------|---------|--------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | | |
| | 1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือมาตรการที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน | 14 (7.78) | 90 (50.00) | 63 (35.00) | | | | |
| 2. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอในการทำงาน | 20 (11.11) | 93 (51.67) | 54 (30.00) | 13 (7.22) | 2.64 | 0.77 | ดี | 1 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและสุขอนามัย | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|--|-----------------------|-----------------|------------------|------------------------|-----------|------|---------------|--------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| 3. หน่วยงานของท่าน มีความสะอาด มีความปลอดภัย และอากาศถ่ายเทได้สะดวก | 20 (11.11) | 87 (48.33) | 61 (33.89) | 12 (6.67) | 2.64 | 0.77 | ดี | 2 |
| 4. หน่วยงานของท่านมีมาตรการ ในการดูแล เพื่อป้องกันอันตราย จากอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน | 12 (6.67) | 83 (46.11) | 74 (41.11) | 11 (6.11) | 2.53 | 0.71 | ดี | 4 |
| 5. มหาวิทยาลัยมีระบบการรักษา ความปลอดภัยที่ไว้ใจได้ | 9 (5.00) | 77 (42.78) | 78 (43.33) | 16 (8.89) | 2.44 | 0.73 | ค่อนข้างไม่ดี | 5 |
| ภาพรวม | | | | | 2.57 | 0.58 | ดี | |

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านสถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.58$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอในการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.67, SD = 0.77$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หน่วยงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย และอากาศถ่ายเทได้สะดวกอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.64, SD = 0.77$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือมาตรการที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.58, SD = 0.74$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

หน่วยงานของท่านมีมาตรการในการดูแลเพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.53, SD = 0.71$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

มหาวิทยาลัยมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีไว้วางใจได้ อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ($\bar{X} = 2.32, SD = 0.82$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 6 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ด้าน โอกาสการพัฒนาความสามารถ

| โอกาสการพัฒนาความสามารถ | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|--|-------------------|---------------|---------------|--------------------|-----------|------|---------|--------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | 30 (16.67) | 92 (51.11) | 55 (30.56) | 3 (1.67) | 2.83 | 0.72 | ดี | 1 |
| 2. การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน | 25 (13.89) | 97 (53.89) | 50 (27.78) | 8 (4.44) | 2.77 | 0.74 | ดี | 3 |
| 3. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จาก การสนับสนุนของหน่วยงาน | 23 (12.78) | 96 (53.33) | 48 (26.67) | 13 (7.22) | 2.72 | 0.78 | ดี | 4 |
| 4. ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการประเมินปฏิบัติงานของท่าน | 29 (16.11) | 97 (53.89) | 42 (23.33) | 12 (6.67) | 2.79 | 0.79 | ดี | 2 |
| 5. ท่านมีโอกาสพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน เช่น เข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ | 24 (13.33) | 89 (49.44) | 54 (30.00) | 13 (7.22) | 2.69 | 0.79 | ดี | 5 |
| ภาพรวม | | | | | 2.76 | 0.62 | ดี | |

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.76, SD = 0.62$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

หน่วยงานท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.72$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.79$, $SD = 0.79$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.77$, $SD = 0.74$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 0.78$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.69$, $SD = 0.79$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

| ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|-----------------------|-----------------|------------------|------------------------|-----------|------|---------------|--------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| 1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส ให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้า ในการทำงานอย่างยุติธรรม | 12 (6.67) | 80 (44.44) | 73 (40.56) | 15 (8.33) | 2.49 | 0.74 | ค่อนข้างไม่ดี | 3 |
| 2. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่สำหรับความก้าวหน้าของ ท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ และแจ้งให้ท่านทราบอย่างชัดเจน | 4 (2.22) | 58 (32.22) | 96 (51.11) | 26 (14.44) | 2.22 | 0.71 | ค่อนข้างไม่ดี | 5 |
| 3. หน่วยงานของท่าน มีการวางแผนความก้าวหน้า ของพนักงานอย่างเป็นระบบและ ยุติธรรม | 5 (2.78) | 71 (39.44) | 81 (45.00) | 23 (12.78) | 2.32 | 0.73 | ค่อนข้างไม่ดี | 4 |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|-----------------------|-----------------|------------------|------------------------|-----------|------|---------|--------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| 4. ท่านมีโอกาสได้รับ การมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ มากขึ้น | 29 (16.11) | 101 (56.11) | 44 (24.44) | 6 (3.33) | 2.85 | 0.72 | ดี | 1 |
| 5. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 12 (6.67) | 106 (58.89) | 46 (25.56) | 16 (8.89) | 2.63 | 0.74 | ดี | 2 |
| | ภาพรวม | | | | 2.51 | 0.56 | ดี | |

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.51$, $SD = 0.56$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ
มากขึ้น อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.72$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.79$,
 $SD = 0.79$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญ
เป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม
อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ($\bar{X} = 2.49$, $SD = 0.74$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบและยุติธรรม
อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ($\bar{X} = 2.32$, $SD = 0.73$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่สำหรับความก้าวหน้าของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น
ตามลำดับและแจ้งให้ท่านทราบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ($\bar{X} = 2.22$, $SD = 0.71$)
โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญ
เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 8 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน)

| การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|--|--|-----------------|------------------|------------------------|-----------|------|---------|--------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| | 1. ท่านมีความพอใจในการทำงาน กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 28 (15.56) | 107 (59.44) | 35 (19.44) | | | | |
| 2. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 19 (10.56) | 129 (71.67) | 28 (15.56) | 4 (2.22) | 2.91 | 0.59 | ดี | 2 |
| 3. หน่วยงานของท่านได้รับ ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี | 24 (13.33) | 105 (58.33) | 41 (22.78) | 10 (5.56) | 2.79 | 0.74 | ดี | 5 |
| 4. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ การทำงานแบบเป็นกันเอง | 52 (28.89) | 93 (51.67) | 28 (15.56) | 7 (3.89) | 3.06 | 0.77 | ดี | 1 |
| 5. ท่านสามารถปรึกษาปัญหา ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ | 37 (20.56) | 93 (51.67) | 39 (21.67) | 11 (6.11) | 2.87 | 0.81 | ดี | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 2.89 | 0.58 | ดี | |

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน)
พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.58$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.06$,
 $SD = 0.77$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญ
เป็นอันดับที่ 1

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.59$)
โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญ
เป็นอันดับที่ 2

ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.87$,
 $SD = 0.81$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญ
เป็นอันดับที่ 3

ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.85, SD = 0.74$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานของท่านได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.74$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 9 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ด้านสิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ในองค์กร)

| สิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ในองค์กร) | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|--|-----------------------|-----------------|------------------|------------------------|-----------|------|---------------|--------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาค ท่านและเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน | 27 (15.00) | 88 (48.89) | 45 (25.00) | 20 (11.11) | 2.68 | 0.86 | ดี | 3 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติ ต่อพนักงานในการพิจารณา ทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานและความก้าวหน้า | 29 (16.11) | 75 (41.67) | 53 (29.44) | 23 (12.78) | 2.61 | 0.91 | ดี | 4 |
| 3. หากท่านกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวน หรือถูกลงโทษด้วยความเป็นธรรม และยุติธรรม | 26 (14.44) | 97 (53.89) | 42 (23.33) | 15 (8.33) | 2.74 | 0.81 | ดี | 2 |
| 4. ผู้ร่วมงานของท่านมักให้เกียรติ และเคารพในสิทธิ์ส่วนบุคคลเสมอ | 30 (16.67) | 100 (55.56) | 37 (20.56) | 13 (7.22) | 2.82 | 0.79 | ดี | 1 |
| 5. หน่วยงานของท่าน มีการประชุมสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง สภาพการทำงาน | 19 (10.56) | 79 (43.89) | 54 (30.00) | 28 (15.56) | 2.49 | 0.88 | ค่อนข้างไม่ดี | 5 |
| | ภาพรวม | | | | 2.67 | 0.72 | ดีมาก | |

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.67, SD = 0.72$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ผู้ร่วมงานของท่านมักให้เกียรติและเคารพในสิทธิ์ส่วนบุคคลเสมอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.79$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

หากท่านกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.74, SD = 0.81$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเสมอภาคท่านและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.68, SD = 0.86$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานในการพิจารณาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.91$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

หน่วยงานของท่านมีการประชุมสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ($\bar{X} = 2.49, SD = 0.88$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว

| ความสมดุลระหว่างหน่วยงาน กับชีวิตส่วนตัว | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|-----------------------|-----------------|------------------|------------------------|-----------|------|---------|--------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ปริมาณงานที่ทำ ต้องรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม กับเวลาทำงานตามเวลา ที่มหาวิทยาลัยกำหนด | 20 (11.11) | 84 (46.67) | 57 (31.67) | 19 (10.56) | 2.58 | 0.82 | ดี | 4 |
| 2. ท่านได้รับสิทธิในการหยุด พักผ่อนประจำปี, วันหยุดตาม ประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์ อย่างเพียงพอ | 28 (15.56) | 99 (55.00) | 42 (23.33) | 11 (6.11) | 2.80 | 0.77 | ดี | 1 |
| 3. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับบุคคล ในครอบครัวหรือเพื่อนได้เสมอ | 18 (10.00) | 94 (52.22) | 54 (30.00) | 14 (7.78) | 2.64 | 0.77 | ดี | 3 |
| 4. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่านมีความเหมาะสม ทำให้ มีเวลาให้กับครอบครัวภายหลัง เลิกงาน | 24 (13.33) | 92 (51.11) | 45 (25.00) | 19 (10.56) | 2.67 | 0.84 | ดี | 2 |
| 5. ท่านมีเวลาสำหรับผ่อนคลาย ความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน | 31 (17.22) | 112 (62.22) | 33 (18.33) | 4 (2.22) | 2.57 | 0.84 | ดี | 5 |
| | ภาพรวม | | | | 2.65 | 0.53 | ดี | |

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว
พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.65, SD = 0.53$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์
อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.80, SD = 0.77$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ทำให้มีเวลาให้กับครอบครัว
ภายหลังเลิกงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.67, SD = 0.84$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับบุคคลในครอบครัวหรือเพื่อนได้เสมอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.64$, $SD = 0.77$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับเวลาทำงานตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.58$, $SD = 0.82$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ท่านมีเวลาสำหรับผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.57$, $SD = 0.84$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 11 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

| ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม | ระดับความคิดเห็น | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|-----------------------|-----------------|------------------|------------------------|-----------|------|---------|--------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านมีส่วนร่วมกับการกิจกรรม ทางสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ของท่าน | 31 (17.22) | 112 (62.22) | 33 (18.33) | 4 (2.22) | 2.94 | 0.67 | ดี | 3 |
| 2. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมทางสังคมที่หน่วยงาน ของท่านรับผิดชอบหรือจัดขึ้น | 21 (11.67) | 123 (68.33) | 30 (16.67) | 6 (3.33) | 2.88 | 0.64 | ดี | 5 |
| 3. ท่านมีความเสียสละและยินดี ที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ ให้กับสังคม | 39 (21.67) | 112 (62.22) | 26 (14.44) | 3 (1.67) | 3.04 | 0.65 | ดี | 1 |
| 4. หน่วยงานของท่านได้ทำ ประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็น ที่ยอมรับจากสังคมส่วนรวม | 30 (16.67) | 108 (60.00) | 40 (22.22) | 2 (1.11) | 2.92 | 0.66 | ดี | 4 |
| 5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงาน ที่มีประโยชน์ต่อสังคม | 41 (22.78) | 105 (58.33) | 32 (17.78) | 2 (1.11) | 3.03 | 0.67 | ดี | 2 |
| | ภาพรวม | | | | 2.96 | 0.53 | ดี | |

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.96, SD = 0.53$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.04, SD = 0.65$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.84$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.94, SD = 0.67$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมส่วนรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.92, SD = 0.66$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมทางสังคมที่หน่วยงานของท่านรับผิดชอบหรือจัดขึ้น อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.84$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยภาพรวมรายด้าน

| คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | 2.68 | 0.62 | ดี | 4 |
| 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย | 2.57 | 0.58 | ดี | 7 |
| 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ | 2.76 | 0.62 | ดี | 3 |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | 2.51 | 0.56 | ดี | 8 |
| 5. การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) | 2.89 | 0.58 | ดี | 2 |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| 6. สิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) | 2.67 | 0.72 | ดี | 5 |
| 7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว | 2.65 | 0.68 | ดี | 6 |
| 8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม | 2.96 | 0.53 | ดี | 1 |
| ภาพรวม | 2.71 | 0.47 | ดี | - |

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.71$, $SD = 0.47$) จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า พนักงานมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคมและรู้สึกว่าการทำอยู่เป็นประโยชน์แต่สังคมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.53$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) พบว่า บรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเองและมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.58$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

โอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า การได้รับโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของหน่วยงาน การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.76$, $SD = 0.62$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า รายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของสิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเต็มที่ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 0.62$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

สิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาค ท่านและเพื่อนร่วมงานในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.67, SD = 0.72$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ อยู่มีความเหมาะสมกับเวลาทำงานและได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.65, SD = 0.68$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญ เป็นอันดับที่ 6

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย พบว่า การที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอในการทำงานและมีนโยบายหรือมาตรการที่ให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.58$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญ เป็นอันดับที่ 7

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า การวางแผนความก้าวหน้าของพนักงาน อย่างเป็นระบบและยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลให้ คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.51, SD = 0.56$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 8

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

| เพศ | จำนวน | \bar{X} | SD | t | Sig. |
|------|-------|-----------|------|--------|-------|
| ชาย | 48 | 2.70 | 0.45 | -0.179 | 0.858 |
| หญิง | 132 | 2.72 | 0.47 | | |

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($t = -0.179$, Sig. = 0.858) จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.388 | 0.194 | 0.895 | 0.410 |
| ภายในกลุ่ม | 177 | 38.412 | 0.217 | | |
| รวม | 179 | 38.800 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. = 0.410 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.543 | 0.271 | 1.255 | 0.288 |
| ภายในกลุ่ม | 177 | 38.258 | 0.216 | | |
| รวม | 179 | 38.800 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. = 0.288 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จำแนกสถานภาพสมรส

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.085 | 0.542 | 2.546 | 0.081 |
| ภายในกลุ่ม | 177 | 37.716 | 0.213 | | |
| รวม | 179 | 38.800 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า Sig. = 0.081 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต

การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.324 | 0.126 | 0.745 | 0.476 |
| ภายในกลุ่ม | 177 | 38.477 | 0.217 | | |
| รวม | 179 | 38.800 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. = 0.476 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จำแนกตามรายได้

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|-------|-------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.986 | 0.493 | 2.307 | 0.103 |
| ภายในกลุ่ม | 177 | 37.815 | 0.214 | | |
| รวม | 179 | 38.800 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จำแนกตามรายได้ พบว่า ค่า Sig. = 0.103 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|---|------------------------|
| 1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 3. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 4. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 5. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |

ตารางที่ 19 (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|---|------------------------|
| 6. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |

ผลการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview)

การศึกษาวิเคราะห์ในส่วนนี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-structured interview) จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 9 คน ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นเพศชาย จำนวน 3 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 7 คน มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน สถานภาพโสด จำนวน 5 คน สมรส จำนวน 4 คน โดยมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน สูงกว่าปริญญาตรี 1 คน ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 ปีขึ้นไป ทั้งหมดจำนวน 9 คน และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาท

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม**ปัญหา**

จากการสัมภาษณ์จะเห็นว่า ค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมและเป็นเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพราะได้มีการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับวุฒิความสามารถของบุคลากรตามประกาศของรัฐบาล ถ้าหากรู้จักบริหารการใช้จ่ายเงินก็มีความเป็นอยู่อย่างพอเพียงและยังเหลือเก็บออม แต่มีบางคนที่คิดว่าไม่เพียงพอเท่าไร เนื่องจากสภาพปัญหาหลาย ๆ ปัจจัย เช่นภาระที่ต้องเลี้ยงดูบุตร ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการผ่อนชำระที่พักอาศัยหรือยานพาหนะ

“ทำงานหนักเกินเวลาแต่ค่าตอบแทนเท่าเดิม” (วนิดา จงดี, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

“ปัจจุบันเศรษฐกิจค่อนข้างตกต่ำเนื่องจากมีปัญหาบ้านเมืองค่าครองชีพสูงขึ้น” (มนตรี ตั้งขนาด, สัมภาษณ์, 22 มิถุนายน 2558)

ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนมีความพึงพอใจ แต่บางคนที่ยังมีความต้องการเสนอปรับปรุงแก้ไขค่าตอบแทนที่คำนึงถึงความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลว่ามีการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่แตกต่างกันอย่างไร

“อยากให้มีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติในเรื่องของการทำงานเกินเวลา อาจจะมีโบนัส หรือค่าตอบแทน OT ให้เป็นกำลังใจในการทำงาน” (วนิดา จงดี, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

“อยากให้มองว่าปัจจุบันเศรษฐกิจค่อนข้างตกต่ำ ค่าครองชีพสูงขึ้น อาจจะปรับตามสภาพเศรษฐกิจให้ดีขึ้นกว่าเดิม” (มนตรี สังขนาท, สัมภาษณ์, 22 มิถุนายน 2558)

สรุปปัญหา จากการสัมภาษณ์จะเห็นว่าค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เนื่องจากมีการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งเป็นไปตามประกาศของรัฐบาล ถ้าหากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนรู้จักการวางแผนการใช้จ่าย หรือบริหารการใช้จ่ายเงิน ก็สามารถมีความเป็นอยู่อย่างได้อย่างพอเพียงและยังเหลือเก็บออม มีเพียงส่วนน้อยที่คิดว่าไม่เพียงพอเนื่องจากสภาพปัญหาหลาย ๆ ปัจจัย เช่น ภาระที่ต้องเลี้ยงดูบุตร ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการผ่อนชำระที่พักอาศัยหรือยานพาหนะ

สรุปข้อเสนอแนะ จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนมีความพึงพอใจ แต่บางคนที่ยังมีความต้องการเสนอปรับปรุงแก้ไขค่าตอบแทนที่คำนึงถึงความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลว่ามีการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่แตกต่างกันอย่างไร

2. สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ปัญหา

จากการสัมภาษณ์ด้านปัญหาของสถานภาพการทำงาน ให้ความเห็นว่า ปลอดภัยตามมาตรการรักษาความปลอดภัยของมหาวิทยาลัย ส่วนบางคนที่ยังไม่คอยปลอดภัย เนื่องจากที่ทำงานเป็นสถานที่ที่คนสามารถเข้าออกได้ตลอดเวลา จึงมีความรู้สึกเสี่ยงต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

“อาคารสถานที่ทำงานมีความชำรุดทรุดโทรม เพราะเป็นตึกเก่า” (บังอร พรมณา, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

“ห้องทำงานมีความคับแคบ” (นภาพร สรรพสุข, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2558)

“ห้องน้ำไม่สะอาด เนื่องจากใช้ร่วมกับนักศึกษา” (วนิดา จงดี, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

“ความเครียดจากการทำงานที่เร่งด่วน ส่งผลต่อความกังวลให้เสียสุขภาพจิตใจ”
(กฤษณะพงศ์ สุวรรณโชติ, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2558)

ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะของสถานภาพการทำงานที่ยังมีความต้องการในด้านของการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อความสะดวกสบายในการทำงาน

“อยากให้มีการตรวจเช็คสิ่งของชำรุดในสถานที่ทำงานและบริเวณรอบ ๆ ที่ทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง” (อร พรมณา, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

“อยากให้มีการขยายห้องทำงานและปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์ให้กว้างขวาง เป็นระเบียบและสะอาดน่าอยู่มากยิ่งขึ้น” (นภาพร สรรพสุข, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2558)

“ควรมีห้องน้ำที่เป็นของบุคลากรเท่านั้นหรือมีกฎเกณฑ์ในการใช้ห้องน้ำสาธารณะ”
(วนิดา จงดี, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

สรุปปัญหา จากการสัมภาษณ์ให้ความเห็นว่า สภาพอาคารที่ทำงานมีความทรุดโทรมเนื่องจากใช้งานมานาน ความไม่สะอาดของห้องน้ำที่ใช้ร่วมกับนักศึกษาจึงรู้สึกวุ่นวายหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน แต่ในประเด็นของนโยบายหรือมาตรการที่ควบคุมความปลอดภัยด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สำนักงานอาคารมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนเห็นด้วยว่าอยู่ในระดับดีที่จะส่งผลต่อการทำงานที่ดีและปลอดภัย

สรุปข้อเสนอแนะ ด้วยสภาพปัญหาอาคารและอุปกรณ์ในสถานที่ทำงานควรมีการตรวจสอบอาคารหรืออุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ จากหน่วยงานภายในที่มีความชำนาญโดยเฉพาะ เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต หรือออกเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยหรือมาตรการที่มีความครอบคลุมทุกด้านในการรักษาความปลอดภัย อาจต้องรวมถึงการแยกห้องน้ำเฉพาะนักศึกษา กับพนักงาน

3. โอกาสการพัฒนาความสามารถ

ปัญหา

จากการสัมภาษณ์ปัญหาในเรื่องของโอกาสการพัฒนาความสามารถ พบว่า มีการจัดให้ไปเรียนรู้ศึกษาดูงานและอบรมตามมหาลัยต่าง ๆ แต่ยังคงมีความบกพร่องในการแจ้งข่าวสารของระบบมหาวิทยาลัยไม่ตรงสายงาน

“การประชาสัมพันธ์การจัดอบรม” (นิรดา เขียวผ่อง, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2558)

“ไปอบรมไม่ตรงกับหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ไม่ได้นำประโยชน์กับมาทำงาน เสียเวลาในการไปอบรม” (พรทิพย์ ทองมาดี, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2558)

“ในด้านการรับบุคลากรใหม่ ควรได้รับการอบรมในเรื่องของการใช้โปรแกรมของมหาวิทยาลัยที่ใช้ในการทำงาน” (ศิวาดล วิริยะ, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะในเรื่องของโอกาสการพัฒนาความสามารถ ได้ไปอบรมอยู่บ่อยครั้ง แต่บางครั้งควรปรับปรุงการแจ้งข่าวสารให้มากขึ้น

“ควรมีการประชุมสัมพันธการจ้ดอบรมให้ชัดเจนและทั่วถึงมากกว่านี้” (นิรดา เขียวผ่อง, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2558)

“ควรแจ้งรายละเอียดการไปอบรมให้ชัดเจน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์สูงสุดให้กับผู้เข้าอบรม” (พรทิพย์ ทองมาดี, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2558)

“จัดให้มีคณะทำงานสอนเรื่องของโปรแกรมกับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ ได้เรียนรู้ระบบการทำงาน เพื่อที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น” (ศิวาดล วิริยะ, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

สรุปปัญหา จากการที่มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งเนื้อหาที่จัดอบรมก็มีความชัดเจนในเรื่องที่ต้องการจะพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นอย่างดี ทุกคนในองค์กรได้รับความเสมอภาคในการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม

สรุปข้อเสนอแนะ การแจ้งข่าวสารในการอบรมในแต่ละครั้งที่หน่วยงานภาคเอกชนจัดขึ้น อาจไม่ครอบคลุมไปยังทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่หลากหลาย และทำให้ไม่เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำมาปรับใช้กับองค์กรก็เป็นได้ ดังนั้น การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการพัฒนาองค์ความรู้มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและกระจายข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมครบถ้วน อีกทั้งควรสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในการส่งไปอบรม เพื่อนำประโยชน์ที่ได้รับที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ นำกลับมาใช้ในงานเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหา

จากการสัมภาษณ์ปัญหาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าคนส่วนใหญ่ค่อนข้างมั่นคงกับงานที่ทำ เนื่องจากว่าเป็นหน่วยงานราชการ แต่ความก้าวหน้ายังไม่ค่อยมีโอกาสเท่าไร

“บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวจะมีโอกาสก้าวหน้าน้อยมาก เพราะไม่มีจุดมุ่งหมายว่าพัฒนาตนเองอย่างไรจึงจะได้เลื่อนตำแหน่ง” (นงลักษณ์ นิลวดี, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2558)

“ขาดแผนงานและการประกาศว่าทำอะไรจึงจะได้เลื่อนตำแหน่ง และขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนผู้บริหารอาจจะทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งหรือถูกปลดออกจากตำแหน่งก็ได้” (กฤษณะพงศ์ สุวรรณ โชติ, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2558)

ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า คนส่วนใหญ่ค่อนข้างมั่นคงกับงานที่ทำ เนื่องจากว่าเป็นหน่วยงานราชการ แต่ยังมีความต้องการให้ แก้ไขการแจ้งรายละเอียดในการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน

“อยากให้มีการพิจารณาการทำงานของแต่ละบุคคลตามความสามารถ บทบาท หน้าที่ และศักยภาพในการทำงาน โดยไม่มองว่าคนอายุน้อยกว่าไม่สามารถขึ้นมากเป็นตำแหน่งที่สูงกว่า คนอายุมากกว่าได้ อยากให้มีการประเมินศักยภาพของแต่ละบุคคล” (นงลักษณ์ นิลวดี, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2558)

“อยากให้มีการระบุจุดมุ่งหมายในการทำงานว่าควรปฏิบัติตน หรือสร้างผลงานอย่างไร เพื่อที่จะได้ก้าวหน้า” (กฤษณะพงศ์ สุวรรณ โชติ, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2558)

สรุปปัญหา จากการที่หน่วยงานของไม่มีตำแหน่งหน้าที่สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่สูงขึ้นและหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลให้ไม่เกิด การกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะเจริญ ในหน้าที่การงานได้อย่างที่คาดหวังไว้ ถึงแม้ว่าการที่มีตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับสูงขึ้นจะทำให้ ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่ความพยายามที่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จก็ย่อมสูงขึ้นตาม ไปด้วย เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนทราบดีอยู่แล้วว่า หากคนได้รับมอบหมายงาน ในหน้าที่สูงขึ้นมากเท่าไร นั่นย่อมหมายถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานจะสูงขึ้นตามไปด้วย

สรุปข้อเสนอแนะ การที่หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากมาอยู่ในที่ เดียวกัน นั่นย่อมหมายถึง ความลำบากที่จะคัดเลือกกว่าจะให้ผู้ใดได้โอกาสและความก้าวหน้าก่อนกัน หรือแม้แต่กระทั่งการเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรที่เข้ากับเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเข้าสู่ การความก้าวหน้า นั้น จำเป็นต้องมีมาตรฐานกำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น อายุการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน หรือวุฒิการศึกษา เป็นต้น เหล่านี้จะช่วยให้การคัดเลือกบุคคลเป็นไปอย่างยุติธรรม และควรกำหนดมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมด้วย

5. การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน)

ปัญหา

จากการสัมภาษณ์สภาพปัญหาเรื่องของการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในสังคมนั้น คนกลุ่มใหญ่คิดว่าทุกคนมีความสามัคคีและช่วยเหลือกันดี แต่มีเพียงกลุ่มน้อยที่ทำให้เกิดปัญหา

“บุคคลบางคนไม่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง” (พรทิพย์ ทองมาดี, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2558)

“บุคคลบางคนสนใจแต่งานส่วนตัวมากกว่างานส่วนร่วม ไม่ให้ความร่วมมือ” (วนิดา จงดี, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการทางสังคม (ทำงานร่วมกัน) คนส่วนใหญ่คิดว่าสามัคคีกันค่อนข้างดี แต่อาจจะเป็นบางบุคคลที่ยังขาดความร่วมมือในการทำงานส่วนร่วม

“ปลูกจิตสำนึกให้คนที่ไม่มีความรับผิดชอบให้มีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น” (พรทิพย์ ทองมาดี, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2558)

“อยากให้มีการประเมินบุคคลในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือมีการให้รางวัลกับผู้ที่ปฏิบัติตนดี” (วนิดา จงดี, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

สรุปปัญหา การที่บุคคลได้มาทำงานร่วมกัน ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันบ้าง ไม่ว่าจะเป็นการขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง หรือการขาดการประสานงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีบางส่วนที่มุ่งแต่การทำแต่เรื่องส่วนตัวของตนเอง จนลืมความร่วมมือกันนั้นจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเกิดปัญหาตามมาโดยไม่ต้องสงสัย

สรุปข้อเสนอแนะ การปลูกจิตสำนึกที่ดีร่วมกันในการทำงาน การสร้างโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสเรียนรู้ ศักยภาพของกันและกัน เป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างการเรียนรู้ที่จะเป็นประโยชน์ที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไป

6. สิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร)

ปัญหา

จากการสัมภาษณ์ปัญหาของสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) กลุ่มคนส่วนใหญ่คิดว่ายังไม่เป็นที่พึงพอใจ เนื่องจากมีสิทธิให้กับบุคลากรน้อยเกินไป มีเพียงแค่สิทธิ์ประกันสังคมและที่เก็บสวัสดิการกองกลางเดือนละ 20 เท่านั้น

“การไปรักษาต้องใช้โรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งใช้เวลานานและทำให้เสียเวลาการทำงานไปมาก” (นงลักษณ์ นิลวดี, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2558)

“สิทธิในการลาหยุดน้อยเกินไป ทำงาน 7 วันเต็ม ทำให้มีปัญหาผลกระทบต่อคนในครอบครัว” (ศิวาดล วิริยะ, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

“ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” (กฤษณะพงศ์ สุวรรณ โชติ, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2558)

ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะสิทธิของพนักงาน (กรรมบุญในองค์กร) ควรมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรมากขึ้น ปัจจุบันมีเพียงแต่ประกันสังคมยังคงไม่พอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

“อยากให้มึสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากเอกชนได้อย่างน้อยครั้งละ 500 บาท เวลาเลิกงานเย็นจะได้มีเวลาไปปรึกษากับคลินิกเอกชน ไม่ต้องรอโรงพยาบาลรัฐนานเกินไป” (นงลักษณ์ นิลวดี, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2558)

“อยากให้มีบุคลากรเพิ่ม เวลาที่ต้องการหยุดงานด้วยความจำเป็นไม่มีคนมาทำหน้าที่แทน ทำให้ไม่ได้ใช้สิทธิในการลางาน อย่างน้อยควรมีวันหยุดอาทิตย์ละ 1 วัน” (ศิวาดล วิริยะ, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

“มหาวิทยาลัยควรมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” (กฤษณะพงศ์ สุวรรณโชติ, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2558)

สรุปปัญหา มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญของพนักงานในทุกระดับไม่เพียงแต่เรื่องของความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือสวัสดิการต่าง ๆ แต่ยังให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลอีกด้วย ทั้งยังในหน่วยงานหรือแผนกต่าง ๆ ผู้ที่ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ยังให้ความเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อกันและกันในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จะสังเกตได้จากการทำงานจะมีการประชุมเพื่อสอบถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ

สรุปข้อเสนอแนะ พนักงานมหาวิทยาลัยในสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับเรื่องของสวัสดิการของหน่วยงานเป็นอย่างมาก เช่น เรื่องของสิทธิรักษาพยาบาล สิทธิวันลาต่าง ๆ และยังมี การเสนอแนะให้หน่วยงานเพิ่มบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อจะได้มีผู้ที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันและกันได้ เมื่อต้องมีผู้ที่เดินทางไปราชการหรือลาหยุดงาน

7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว

ปัญหา

จากการสัมภาษณ์สภาพปัญหาในเรื่องของงานกับชีวิตส่วนตัว กลุ่มคนส่วนใหญ่ไม่นิยมทำงานกลับไปทำที่บ้าน จะพยายามทำให้เสร็จในที่ทำงาน แต่คนกลุ่มน้อยที่มีงานเข้ามาเร่งด่วน เช่น ช่วงรับสมัครนักศึกษาก็จะทำให้กลับบ้านมืด และส่งผลกระทบต่อต่าง ๆ ตามมา

“ไม่มีเวลาให้กับคนในครอบครัว เกิดการทะเลาะกันในครอบครัว” (ศิวาดล วิริยะ, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

“ชีวิตส่วนตัวนำมาใช้กับการทำงานมากเกินไป” (นิรดา เขียวผ่อง, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2558)

ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะความสมดุลระหว่างหน่วยงานชีวิตส่วนตัว อาจจะให้มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น

“อยากให้มีวันหยุดมากขึ้น เพื่อใช้ในการลาพักผ่อน” (ศิวาดล วิริยะ, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

สรุปปัญหา ด้วยงานของมหาวิทยาลัยจะมีที่ต้องปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วนอยู่บ้างในแต่ละปี ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนต้องอุทิศเวลาของครอบครัวให้กับมหาวิทยาลัย แต่ด้วยภาระงานที่แต่ละคนได้รับอยู่นั้นไม่มากเกินไป ส่งผลให้สามารถลงมือปฏิบัติงานในหน่วยงานได้สำเร็จทันเวลา โดยที่ไม่ต้องนำกลับไปทำต่อที่ที่พักอาศัย ทำให้มีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานหรือให้เวลาไปกับครอบครัวได้อย่างสม่ำเสมอ

สรุปข้อเสนอแนะ มหาวิทยาลัยควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อการวางแผนต่าง ๆ เช่น แผนการปฏิบัติงานประจำปี เป็นต้น”

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัญหา

จากการสัมภาษณ์ความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คนส่วนใหญ่คิดว่าเกี่ยวเนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาที่ให้การศึกษาในระดับสูง รับสมัครนักศึกษาใหม่ให้เข้ามาศึกษาต่อ และเป็นแหล่งความรู้วิชาการให้สังคม แต่คนกลุ่มน้อยยังคงคิดว่ามหาวิทยาลัยให้ประโยชน์ต่อสังคมแต่น้อยเกินไป

“มหาวิทยาลัยต้องทำประโยชน์ให้สังคมเพิ่มขึ้น” (บังอร พรมณา, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

ข้อเสนอแนะ

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องต่อประโยชน์สังคม คนกลุ่มใหญ่คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีแล้วที่ได้ทำประโยชน์ให้กับนักศึกษาให้ได้ออกไปมีงานทำ แต่อยากจะให้มหาวิทยาลัยทำประโยชน์มากกว่านี้ และเห็นด้วยกับการจัดทำบุญปิดทองตามวัดต่าง ๆ เพราะเป็นการรักษาวัฒนธรรมไทย

“จัดกิจกรรมที่สามารถออกไปสร้างประโยชน์ให้กับคนในสังคมให้มากขึ้น เช่น ออกให้บริการงานวิชาการแก่ชุมชน การปลูกป่า การสร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับสังคม” (บังอร พรมณา, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2558)

สรุปปัญหา จากการที่มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้อันดับแรกของผู้ที่แสวงหาความรู้ อยู่อย่างไม่จบสิ้นนั้น การรับสมัครนักศึกษาใหม่เข้ามาศึกษาต่อ นั้น ย่อมเป็นประโยชน์โดยตรง ต่อสังคมอย่างไม่ต้องสงสัย เพียงแต่การที่มหาวิทยาลัยยังสามารถทำคุณประโยชน์อื่น ๆ ให้กับสังคม ได้อีกมากมาย เนื่องจากเป็นแหล่งความรู้ที่มีมากมาย มีบุคลากร คณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ อยู่อีกไม่น้อย

สรุปข้อเสนอแนะ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้กับสังคม มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ เรื่องนี้ด้วย ควรให้มีการจัดกิจกรรมต่อเนื่องทุก ๆ สัปดาห์หรือทุกเดือน เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ไปเผยแพร่ให้กับสังคมภายนอกได้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนหรือสังคมให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

สรุปภาพรวม ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เนื่องจาก มีการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับคุณวุฒิและประสบการณ์ ด้านสภาพ การทำงาน หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดี บรรยากาศดี ในส่วนของสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทได้สะดวก แต่ยังคงพบว่ามีสภาพของอาคารที่ทำงานบางแห่งที่มี ความทรุดโทรม เนื่องจากมีใช้งานมานาน ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ มหาวิทยาลัยให้มีความอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเปิด โอกาสในการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา แต่มีส่วนน้อยมีความเห็นว่าการอบรมในแต่ละครั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นอาจไม่ครอบคลุมไปยังทุกหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานหรือ แผนกอย่างชัดเจน แต่การได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ ของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่นั้นยังไม่ตรงกับความถนัดความสามารถของบุคคล อีกทั้งหน่วยงาน ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผล ให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ค่อยมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อจะเจริญ ในหน้าที่การงานได้ ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) หน่วยงานมีบรรยากาศ การทำงานแบบเป็นกันเอง มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจระหว่างกัน จนกระทั่งสามารถ ปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ แต่ยังมีปัญหาที่พบในเรื่องของการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีความ หลากหลาย ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันบ้าง ด้านสิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ ในองค์กร) มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญของพนักงานในทุกระดับ ให้เกียรติกันและกัน ตลอดจน เคารพในสิทธิส่วนบุคคลอีกด้วย ในหน่วยงานหรือแผนกต่าง ๆ ผู้ที่ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่มีให้

ความเสมอภาคและเท่าเทียมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยภาระงานที่แต่ละคนได้รับอยู่นั้นไม่มากเกินไป ส่งผลให้สามารถลงมือปฏิบัติงานในหน่วยงานได้สำเร็จทันเวลา โดยที่ไม่ต้องนำกลับไปทำต่อที่ที่พักอาศัย ทำให้มีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้อันดับแรกของผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่อย่างไม่จบสิ้นนั้นเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสังคมอย่างไม่ต้องสงสัย มหาวิทยาลัยสามารถทำคุณประโยชน์อื่น ๆ ให้กับสังคมได้อีกมากมาย เนื่องจากเป็นแหล่งความรู้ที่มีมากมาย มีบุคลากรคณาจารย์ เพื่อบริการสังคมด้านวิชาการ

สรุปภาพรวม ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น อาทิ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการรักษาพยาบาล เพื่อเป็นสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบจากการดำรงชีวิต และเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์กร ด้านสถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ควรมีการตรวจสอบอาคารหรืออุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ จากหน่วยงานภายนอกที่มีความชำนาญโดยเฉพาะ เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และควรมีการกำหนดเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยที่สามารถควบคุมความปลอดภัยในทุก ๆ ด้าน ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและกระจายข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมครบถ้วน อีกทั้งควรสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในการส่งไปอบรม เพื่อนำประโยชน์ที่ได้รับที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มหาวิทยาลัยควรกำหนดมาตรฐานการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่บุคลากรจะได้ทราบถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นลำดับ ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ควรมีการปลูกจิตสำนึกที่ดีร่วมกันในการทำงาน การสร้างโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสเรียนรู้ ศึกษานิสัยของกันและกัน เป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) พนักงานมหาวิทยาลัยในสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับเรื่องของสวัสดิการของหน่วยงานเป็นอย่างมาก เช่น เรื่องของสิทธิรักษาพยาบาล สิทธิวันลาต่าง ๆ และยังมีการเสนอแนะให้หน่วยงานเพิ่มบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อจะได้มีผู้ที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันและกันได้ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว มหาวิทยาลัยควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อการวางแผนต่าง ๆ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้กับสังคม มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญเรื่องนี้ด้วย ควรให้

มีการจัดกิจกรรมต่อเนื่องทุก ๆ สัปดาห์หรือทุกเดือน เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรไปเผยแพร่ให้กับสังคมภายนอก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัย
เชิงคุณภาพ (Qualitative research)

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม
(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 180 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) แบบกึ่ง โครงสร้าง
(Semi-structured interview) จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
จำนวน 9 คน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการสรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด

สถานภาพโสดเป็นส่วนมาก โดยมีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะการปฏิบัติงานพบว่า ส่วนใหญ่ระยะการปฏิบัติงาน 6 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,000-20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.71, SD = 0.47$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.96, SD = 0.53$) เป็นอันดับแรก อันดับสอง การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.89, SD = 0.58$) อันดับสาม โอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.76, SD = 0.62$) อันดับสี่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.68, SD = 0.62$) อันดับห้า สิทธิของพนักงาน (ชราภาพในองค์กร) อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.67, SD = 0.72$) อันดับหก ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.65, SD = 0.68$) อันดับเจ็ด สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.58$) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.51, SD = 0.56$) เป็นอันดับสุดท้าย

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

ผลจากสัมภาษณ์การพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 9 คน มีรายละเอียดของผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นเพศชาย จำนวน 3 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 7 คน มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน สถานภาพโสด จำนวน 5 คน สมรส จำนวน 4 คน โดยมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน สูงกว่าปริญญาตรี 1 คน ระยะการปฏิบัติงาน 6 ปี ขึ้นไป ทั้งหมดจำนวน 9 คน และมีรายได้มากกว่า 20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Key performance) สรุปได้ดังนี้

สรุปปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญของการศึกษา มีความระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ในองค์กร) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม ส่วนใหญ่เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารจัดการที่เหมาะสมอยู่แล้ว เพียงแต่อาจมีปัญหาดังกล่าว ของคนกลุ่มน้อย เช่น ปัญหาส่วนตัว ความเห็นส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไป แต่ส่วนใหญ่ยังมีความเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ยกเว้นเพียงแต่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่ทางกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันที่ว่า เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ จึงค่อนข้างมั่นคงกับงานที่ทำ แต่มีความต้องการในการแก้ไขในรายละเอียดการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากทางกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีโอกาสในการก้าวหน้าที่ไม่เหมาะสมและไม่สัมพันธ์กับความสามารถและบทบาทที่เป็นอยู่ อีกทั้งยังไม่มีระบบการบริหารจัดการเพื่อรองรับความก้าวหน้าของพนักงานที่ดีพอและไม่มีการวางแผนโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาของพนักงานและองค์กร ทางมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสในการให้ความก้าวหน้าในหน้าที่งานที่สัมพันธ์กับความสามารถ บทบาท หน้าที่ และศักยภาพในการทำงานส่วนบุคคล รวมทั้งต้องมีการพัฒนาการประเมินศักยภาพที่เน้นความสามารถและผลงานของพนักงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะสามารถช่วยกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้อย่างเต็มที่

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่ได้จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว พบว่า มหาวิทยาลัยควรจะมีการกำหนดนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ต้องชัดเจนและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน เพื่อเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

อีกทั้งยังต้องมุ่งเน้นการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างทั่วถึง เพราะถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างการยอมรับร่วมกันของพนักงานกับองค์กร นอกจากนี้ต้องมีการมุ่งเน้นการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางมหาวิทยาลัยต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานในการวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของพนักงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่ง และหน้าที่ของพนักงาน รวมทั้งมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนากระบวนการรองรับในการก้าวหน้าของพนักงานด้วย เช่น ตำแหน่งหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เพื่อตอบสนองการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้วย โดยพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการให้มหาวิทยาลัยวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของพนักงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ตำแหน่ง และหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน

อภิปรายผล

อภิปรายผลเชิงปริมาณ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีในภาพรวม อยู่ในระดับดี จึงแสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันที่มีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกมลวรรณ อยู่ขวัญ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับดี และสอดคล้องกับการศึกษาของณปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจรรุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดีมากที่สุด

จึงเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ ของ Walton (1973) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีมากนั้น จะเห็นได้จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยขอแจกแจงออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของเทพรชต์ สกุลมีฤทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับดีมากที่สุด

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและยุติธรรม แสดงให้เห็นได้ว่า รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของสิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเต็มที่ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดีขึ้น

1.2 สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของงามจิต แต่สุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัย อยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษา

ของจากรุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับดี

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านสถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอในการทำงาน และมีนโยบายหรือมาตรการ ที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้พนักงาน มหาวิทยาลัยรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

1.3 โอกาสการพัฒนาความสามารถ พบว่า การที่พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของนงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ แยมวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพิทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมิน คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจากรุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด ตราด พบว่า ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับดี

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านโอกาส การพัฒนาความสามารถในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการได้รับโอกาส ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของหน่วยงาน การฝึกอบรมและสัมมนา ที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและเป็นประ โยชน์ต่อการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะความรู้ เป็นสิ่งสำคัญ หลายองค์กรจึงมุ่งที่จะพัฒนาและจัดการความรู้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเปิด

โอกาสในการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตนเอง (พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, 2551)

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน พบว่า การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของนพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณ เวชพราหมณ์ (2552) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของจรรุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับดี

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงในการทำงาน แต่ความก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานยังไม่มีตำแหน่งหน้าที่สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นและวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบ

1.5 การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) พบว่า การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการปฏิบัติงานทางสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจรรุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับดี

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าการบูรณาการทางสังคมเป็นกันเองและมีความพอใจในการทำงาน
กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี

1.6 สิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) พบว่า การที่พนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี
ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของนางนภาพิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า
ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ เข้มวงษ์
(2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี
พบว่า ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษา
ของจารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ด้านสิทธิและ
หน้าที่ของคนในองค์กร อยู่ในระดับดี

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านสิทธิ
ของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการผู้บังคับบัญชา
ให้ความเสมอภาคท่านและเพื่อนร่วมงานในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน ส่งผลให้
คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี

1.7 ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า การที่พนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี
ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของงามจิต เต้สุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้
การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง พบว่า
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับการศึกษา
ของธัญญรัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู กรณีศึกษา
ครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก
และสอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน

ของบุคลากร ทัศนศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับดี

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวม อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน และได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกพอใจ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี

1.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของนางนภาพิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของชญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู ทัศนศึกษา ครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการปฏิบัติงานทางสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจรรุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทัศนศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับดี

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม และรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นประโยชน์แต่สังคม ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ มาทำการเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยขอแจกแจง ดังนี้

2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปวีณา ผาสุก (2547) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนพวรรณ วีระโอฬารสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของอรวรรณ ผดุงรัชดาจิก (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ธัญญารัตน์ แยมวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานครู โรงเรียนเมืองพิทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครูที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาค สิทธิและเสรีภาพระหว่างชายหญิง เพื่อสนับสนุน ไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำต่อกัน ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปวีณา ผาสุก (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า พนักงาน

ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนพวรรณ วีโรพารสิทธิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของอุมพร มุลมณี (2555) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของอรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเกี่ยวเนื่องมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะอายุจะต่างกัน จะได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและเป็นไปตามเกณฑ์ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของนพวรรณ วีโรพารสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของจาวรธรรม สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของนงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าในปัจจุบันการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานจะถูกพิจารณาจากระดับการศึกษาในขั้นต้น เพื่อกำหนดตำแหน่งสำหรับการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน จึงอาจมองได้ว่าการที่บุคคลใดจะมีการศึกษาระดับเท่าใดนั้น หน่วยงานจะมีการมอบหมายภารกิจ และหน้าที่ตามคุณสมบัติและค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่ถูกกำหนดไว้ตามคุณวุฒิที่ได้รับ ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรพรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของชญญรัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของสมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของณปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในยุคปัจจุบัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพ โสด สมรส หรือหย่า/ หม้าย แต่ขึ้นอยู่กับสภาวะทางเศรษฐกิจมากกว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ใด ต่างมีภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเหมือนกัน ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของอรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน อาจจะมีตำแหน่งงานที่ต่างกันและค่าตอบแทนที่ต่างกัน แต่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงอาจส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของอรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และการศึกษาของพันคำรวจโท

สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง ระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าการที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีรายได้หรือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิต แต่ปัจจุบันพบว่าค่าตอบแทนที่พนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับมีความเหมาะสมที่สามารถใช้จ่ายได้ตามอัตราในสถานะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงอาจส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลเชิงคุณภาพ

ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ จากข้อมูลที่ได้ พบว่า พนักงานของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไปในทิศทาง เดียวกัน กล่าวคือ ประเด็นที่พนักงานสายสนับสนุนให้ความสำคัญในอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ คือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือ หน่วยงานไม่มีตำแหน่งหน้าที่ สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ ก้าวหน้าในการทำงาน และเมื่อพนักงานที่ไม่ได้คำนึงถึงแต่ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้ไม่เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะเจริญในหน้าที่การงานได้อย่างที่คาดหวังไว้ ถึงแม้ว่าการที่มีตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับสูงขึ้น จะทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่ความพยายามที่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จก็ย่อม สูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนทราบดีอยู่แล้วว่า หากคนได้รับ มอบหมายงานในหน้าที่สูงขึ้นมากเท่าไร นั่นย่อมหมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงานจะสูงขึ้น ตามไปด้วย แต่เพียงอย่างเดียว ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ทำให้พวกเขาเหล่านั้นคำนึงถึงด้วย เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย โอกาสการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยที่ทั้ง 7 ด้านที่เหลือนั้น พนักงานสายสนับสนุนก็ได้ให้ความสำคัญและ ประสพกับปัญหาได้ไม่น้อยไปกว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น นั่นก็อาจเป็นเพราะว่าพนักงานสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนั้น ประสพกับปัญหา

แตกต่างกันออกไป ซึ่งปัญหาในแต่ละบุคคลที่ประสบอยู่นั้น จะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับขนาดของปัญหาและความรุนแรงของปัญหานั้นก็เป็นได้ เพียงแต่ความรู้สึกที่ทุกคนยังมีความสุขอยู่นั้น อาจทดแทนด้วยปัจจัยอีกหลายอย่างตามแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1973) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป็นลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งทั้ง 8 ข้อนั้น อาจมีข้อใดข้อหนึ่งที่ทำให้พนักงานสายสนับสนุนให้ความสำคัญหรือเน้นไปที่ด้านนั้นมากกว่า หรือให้ความใส่ใจจนเป็นแรงผลักดันให้สามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยที่ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหรือประเด็นอื่น ๆ อีกก็ได้ นั่นแสดงว่า การที่ริชาร์ด อี วอลตัน กล่าวไว้นั้น ย่อมไม่ได้หมายความว่าองค์ประกอบที่จำเป็นในงานประสบผลสำเร็จนั้นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันทั้ง 8 ปัจจัย หากเพียงแต่อาจเกิดขึ้นแค่เพียง 1 หรือ 2 ปัจจัย แต่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ยึดเอาเป็นเหตุผลสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จต่อไปได้

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีความพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย โอกาสการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แต่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรกำหนดมาตรฐานการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่บุคลากรจะได้ทราบถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นลำดับ โดยอาจกำหนดเป็นมาตรฐานกำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น อายุการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน หรือวุฒิการศึกษา เป็นต้น และจะช่วยให้การคัดเลือกบุคคลเป็น ไปอย่างยุติธรรม และมีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมด้วย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ขอเสนอข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ดังนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการการบริหารงานภายในของมหาวิทยาลัย เป็นส่วนใหญ่ เช่น ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ปัญหาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ทำ ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ปัญหาด้านสวัสดิการของพนักงาน ปัญหาด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิต

ส่วนตัว และปัญหาด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัญหาภายในของหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยที่ต้องได้รับการแก้ไขที่เหมาะสม ถูกต้องตรงประเด็น และจริงจัง จากผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ อย่างต่อเนื่องและให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของมหาวิทยาลัย เช่น ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน ควรให้มีการตั้งกองทุนต่าง ๆ เพิ่มเติมจากที่ส่วนกลางหรือหน่วยงานระดับกรมประกาศไว้ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ รวมถึงการดูแลสวัสดิการของพนักงานให้สูงขึ้นตามไป หรือแม้แต่โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงหรือการพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ นั้น มหาวิทยาลัยควรตระหนักและบริหารจัดการอย่างมีรูปแบบที่ชัดเจนมากกว่าที่เป็นอยู่ นั้นหมายถึงการที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนา “คน” ในองค์กรมากกว่าอย่างอื่น เพราะคนในที่นี้ย่อมหมายถึง ความสามารถในการที่จะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านใดก็ตาม ควรตระหนักและเน้น ไปที่บุคคลในองค์กรเป็นสำคัญ เช่น การคัดเลือก การสรรหา การพัฒนา ควรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐที่นับวันจะเข้ามามีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในแต่ละองค์กร และหากมหาวิทยาลัยยังคงต้องการพัฒนาต่อเนื่องอย่างไม่มีวันสิ้นสุดแล้ว เมื่อใดนั้น หลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลถือเป็นหนึ่งในคำตอบของตัวเองอย่างไม่ต้องสงสัยเลยในอนาคต ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของหลักธรรมาภิบาล จะพบว่า ไม่ว่าจะเป็นเป็นปัญหาด้านในที่พนักงานของมหาวิทยาลัยประสบอยู่นั้น หากผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบลงมือแก้ไขอย่างจริงจัง ย่อมจะประสบกับผลสำเร็จได้ เช่น ปัญหาด้านการทำงานร่วมกันของพนักงาน การเกี่ยงงานหรือการผลักภาระความรับผิดชอบ ไปให้ผู้อื่น การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะแก้ไขแบบค่อยเป็นค่อยไป ค่อย ๆ ให้ผู้รับผิดชอบแสวงหาแนวทางหรือกลวิธีที่เหมาะสมกับงานของตนให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยสันติและไม่เกิดความขัดแย้งกันขึ้นในองค์กร หรือแม้แต่กระทั่งการที่พนักงานของมหาวิทยาลัยมองว่า พนักงานของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานเองควรสร้างสรรคประโยชน์ให้กับสังคมมากกว่าที่เป็นอยู่นั้น ซึ่งจากข้อเสนอแนะที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจะขอเพิ่มประเด็นข้อเสนอแนะอีกบางประการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะพบว่า มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและมีการกำหนดนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ตอบสนองความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญสวัสดิการการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานมหาวิทยาลัย
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้พนักงานมีเงินไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณ
3. ในด้านความก้าวหน้าที่อยู่ในภาพรวมอยู่ในอันดับท้าย เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในหลายตำแหน่งไม่ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีโครงสร้างตำแหน่งหรือกำหนดเส้นทางชีวิตการทำงานที่ชัดเจน หรือไม่มีตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นไปที่สามารถเลื่อนระดับขึ้นไปได้ กล่าวคือ การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถจะเติบโตในสายอาชีพเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณค่าให้แก่มหาวิทยาลัยระยะยาว ควรกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง โดยคำนึงถึงเส้นทาง การเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในทุกประเภท ทุกระดับ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. มหาวิทยาลัยต้องจัดสวัสดิการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นอยู่ที่ดี
2. มหาวิทยาลัยต้องปรับกลไกและรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย
3. มหาวิทยาลัยต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการวิจัยในอนาคต ควรมุ่งเน้นไปที่การวิจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. การวิจัยในอนาคต ควรศึกษาโครงสร้างของตัวแปรอื่น ๆ นอกจากตัวแปรทางด้านคุณภาพชีวิต โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ ทั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและสายวิชาการ เพื่อแสวงหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

3. ควรรนำผลการศึกษาที่ได้ให้เป็นข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อมหาวิทยาลัยที่มีความสนใจจะดำเนินการปรับปรุง
เปลี่ยนแปลง เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
มหาวิทยาลัยต่อไป

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ อยู่ขวัญ. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- กฤษณะพงศ์ สุวรรณโชติ. (2558, 21 มิถุนายน). สัมภาษณ์.
- งามจิต แต่สุวรรณ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จริยา หอมกรุ่น. (2549). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จารุวรรณ สังข์เอียด. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชวรัตน์ รุกขพันธุ์. (2553). การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชาญชัย วิทยาวรากรณ์. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัท กรีนทิม จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชาญชัย อาจินสมาจา. (2536). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). 123 *สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสระบุรี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- คุณิต ปาเชนทร์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยปทุมธานี.
- คุณิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กร กับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถวิลวงษ์ ปินะสา. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทพวงมหาวิทยาลัย. (2541). *เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่อง นโยบายและแนวทางการพัฒนานิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทพวงมหาวิทยาลัย.
- เทพรัตน์ สกฤมภ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีญารัตน์ แยมวงษ์. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพญา 8 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระพงษ์ สมประเสริฐ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นงนภาพิพย์ นาคำ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นงลักษณ์ นิลวดี. (2558, 23 มิถุนายน). สัมภาษณ์.
- นพวรรณ วีร์โอรพาสีทิษฐ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นภาพร สรรพสุข (2558, 23 มิถุนายน). สัมภาษณ์.
- นริดา เขียวผ่อง. (2558, 21 มิถุนายน). สัมภาษณ์.
- บงอร พรมนา. (2558, 20 มิถุนายน). สัมภาษณ์.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารเพิ่มผลผลิต, 26, 29-33.*
- บุญเชิด ภิญ โยธอนันต์ตพงษ์. (2547). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันกับองค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปณิชา ภัตติรากุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประเสริฐ สาธรรายฤทธิ์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล คลองตัน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*
- ปวีณา ผาสุก. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม องค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พงศ์ หรดาล. (2545). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น,
พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงงาน อุตสาหกรรมใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 5(1-2), 167-176.

พรทิพย์ ทองมาดี. (2558, 24 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

มนตรี สังขนาค. (2558, 22 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (2557). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557-2561*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มาลินี ธรรมบุตร. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ลัดดาวัลย์ สกุดสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วนิดา จงดี. (2558, 20 มิถุนายน). สัมภาษณ์.

วรรณสุดา โพธิ์อ๊ะ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ: ศึกษาเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณะ เวชพราหมณ์. (2552). *ทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วารภรณ์ สกุดรัมย์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- ศิวาดล วิริยะ. (2558, 20 มิถุนายน). สัมภาษณ์.
- สดศรี ทับสุทธิ. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2548). *โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ*. เข้าถึงได้จาก http://www.agro.cmu.ac.th/department/fe/activity/qwl_49/sumqwl.doc
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุพจน์ ธนาศิริเจริญ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: ผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2542). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณิ จันทรคำเนนพงศ์. (2551). *องค์กรแห่งความสุข Happy workplace*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ktd-spirit.com/interest/interest-6-0-126.html>
- หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (2557). *บุคลากรของหน่วยงาน*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อร พรมนา. (2558, 20 มิถุนายน). สัมภาษณ์.
- อรวรรณ ผดุงรัชดาภิ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อุมาพร มุลมณี. (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.*
- Alderfer, C. P. (1969). *A new theory of human needs: Organizational behavior and human performance*. New York: McGraw-Hill.
- Bowin, R. B., & Harvey, D. (2000). *Human resource management: An experimental approach* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Casio, W. F. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of working life, profits* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2001). *Organization development and change* (7th ed.). Mason, OH: South-Western College Publishing.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Hans, P. (2003). Performance and quality of working life. *Journal of Organizational Change Management*, 13(4), 18-19.
- Herzberg, F. (1974). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoonakker, P., Marian, A., & Carayon, P. (2003). The relation between job characteristics and quality of working life: The role of task identity to explain gender and job type differences. In *Proceedings of Human Factor and Ergonomics Society 48th Annual Meeting* (pp. 1571-1575).
- Huse, E. F., & Coming, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West.
- Jackson, J. H. (2000). *Human resource management*. Ohio: South-Western.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1993). *Organization and management: A systems and contingency approach* (3rd ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Kells, P. S. (1996). A study of perceptions of quality of working life in two ontario applied arts and technology. *Dissertation Abstracts International*, 56(7), 1319-1328.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 11, 37-53.

- Maslow, A. H. (1976). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Haper & Row.
- Nagayama, Y. (1993). *The concept of the quality of working life of white collarworkers: An international comparison of professional and manager*. Tokyo: Japan Institute of Labour.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Peter, H., Scgolene, M., & Jen, S. (2003). *Job characteristics and quality of workforce: The role of gender*. Department of Industrial Engineering, University of Wisconsin-Madison.
- Piccinini, V. C., & Tolfo, S. (1998). *The best companies to work in brazil and quality of working life: Disjunctions between theory and practice*. Retrieved from <http://www.sba.muohio.edu/ABAS/1998/QVTABAS.pdf>
- Pruijt, H. (2003). Is the institutionalization of urban movements inevitable?: A comparison of the opportunities for sustained squatting in NewYork City and Amsterdam. *International Journal of Urban and RegionalResearch*, 27, 133-157.
- Richard, E. W. (1973). Quality of work life: What is it. *Sloan Management Review*, 15(9), 12-16.
- Rossmiller, R. A. (1992). The secondary school principle and teachers quality of work life. *Educational Mangement and Administration*, 20(3), 5-9.
- UNESCO. (1978). *Indicator of environmental quality of life research and papers in social science*. Paris: UNESCO.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it ?. *Sloan Management Review*, 15(Fall), 12-16, 75.
- Yamane, T. (1967). *Taro statistic: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: Conceptual and measurement issues. *Journal of Advance Nursing*, 17(7), 765-800.

ภาคผนวก

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

| ข้อที่ | คำถาม | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
|--|---|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | | | | | |
| 1. | ท่านได้รับคำตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ | | | | |
| 2. | ท่านได้คำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | | | | |
| 3. | ท่านได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน | | | | |
| 4. | ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายตามอัตราของท่าน | | | | |
| 5. | ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของสิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการต่างๆ อย่างเต็มที่ | | | | |
| สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย | | | | | |
| 1. | หน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือมาตรการที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน | | | | |
| 2. | หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอในการทำงาน | | | | |
| 3. | หน่วยงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย และอากาศถ่ายเทได้สะดวก | | | | |
| 4. | หน่วยงานของท่านมีมาตรการในการดูแลเพื่อป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงาน | | | | |
| 5. | มหาวิทยาลัยมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี ไว้วางใจได้ | | | | |

| ข้อที่ | คำถาม | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
|-------------------------------------|--|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| โอกาสในการพัฒนาความสามารถ | | | | | |
| 1. | ท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถตาม ความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย | | | | |
| 2. | การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้น ในมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน | | | | |
| 3. | ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของหน่วยงาน | | | | |
| 4. | ท่านมีโอกาสดำเนินการรับทราบผลการประเมิน ปฏิบัติงานของท่าน | | | | |
| 5. | ท่านมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรมต่าง ๆ | | | | |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| 1. | หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงาน อย่างยุติธรรม | | | | |
| 2. | หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่สำหรับ ความก้าวหน้าของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับและแจ้งให้ท่านทราบอย่างชัดเจน | | | | |
| 3. | หน่วยงานของท่านมีการวางแผน ความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบ และยุติธรรม | | | | |
| 4. | ท่านมีโอกาสดำเนินการรับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ มากขึ้น | | | | |

| ข้อที่ | คำถาม | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
|---------------------------------------|---|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 5. | ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | | | | |
| การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) | | | | | |
| 1. | ท่านมีความพอใจในการทำงานกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | | | | |
| 2. | ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน | | | | |
| 3. | หน่วยงานของท่านได้รับความช่วยเหลือหรือ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี | | | | |
| 4. | หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงาน แบบเป็นกันเอง | | | | |
| 5. | ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับ เพื่อนร่วมงานได้ | | | | |
| สิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) | | | | | |
| 1. | ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคท่านและ เพื่อนร่วมงานในการทำงาน | | | | |
| 2. | ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน ในการพิจารณาทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานและความก้าวหน้า | | | | |
| 3. | หากท่านกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณา สอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความเป็นธรรม และยุติธรรม | | | | |
| 4. | ผู้ร่วมงานของท่านมักให้เกียรติและเคารพ ในสิทธิ์ส่วนบุคคลเสมอ | | | | |
| 5. | หน่วยงานของท่านมีการประชุมสอบถาม ความคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง สภาพการทำงาน | | | | |

| ข้อที่ | คำถาม | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
|---|---|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว | | | | | |
| 1. | ปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสมกับเวลาทำงานตามเวลา ที่มหาวิทยาลัยกำหนด | | | | |
| 2. | ท่านได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์ อย่างเพียงพอ | | | | |
| 3. | ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับบุคคลในครอบครัว หรือเพื่อน ได้เสมอ | | | | |
| 4. | งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีความเหมาะสม ทำให้มีเวลาให้กับครอบครัว ภายหลังเลิกงาน | | | | |
| 5. | ท่านมีเวลาสำหรับผ่อนคลายความตึงเครียด จากการปฏิบัติงาน | | | | |
| ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |
| 1. | ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงานของท่าน | | | | |
| 2. | บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมทาง สังคมที่หน่วยงานของท่านรับผิดชอบ หรือจัดขึ้น | | | | |
| 3. | ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วม ในการทำประโยชน์ให้กับสังคม | | | | |
| 4. | หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้กับ สังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมส่วนรวม | | | | |
| 5. | งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีประโยชน์ ต่อสังคม | | | | |

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปเป็นข้อมูลนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรการและนโยบายในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และข้อมูลนี้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยมีคำถามดังนี้

1. ท่านคิดว่าปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ โปรดแสดงความคิดเห็น

- ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

- ปัญหาด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย

.....

.....

.....

.....

.....

- ปัญหาด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ

.....

.....

.....

.....

.....

- ปัญหาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

- ปัญหาด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน)

.....

.....

.....

.....

.....

- ปัญหาด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร)

.....

.....

.....

.....

.....

- ปัญหาด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

.....

.....

- ปัญหาด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ โปรดแสดงความคิดเห็น

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย

.....

.....

.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ

.....

.....

.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน)

.....

.....

.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร)

.....

.....

.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

.....

.....

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....

.....

.....

.....

.....