

5000

**คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน
ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**

นางสาววาสนา สะอาด

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

พ.ศ. 2552

Quality of Work Life of University Staff of Ubonratchathanee University

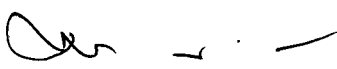
Miss. Wasana Sa-ard

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

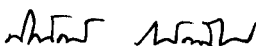
2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี
ชื่อและนามสกุล นางสาววาสนา สะอาด
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม

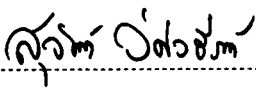
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. ดิน ปรัชญพฤทธิ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิทวธีรานนท์)

วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้วิจัย นางสาววาสนา สะอาด **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์
 สวมศักดิ์ธรรม **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ (4) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 549 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณหาโรยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก (2) การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเงินเดือนค่าตอบแทน (3) การเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในประเภทเงินจบประมาณ และพนักงานเงินรายได้ไม่แตกต่างกัน (4) ปัญหา อุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เป็นด้านทัศนคติต่อการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยให้ผู้บริหารควรกำหนดคน โขบายเพื่อการให้ความสำคัญในเรื่องของพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Thesis title: *Quality of Work Life of university Staff of Ubonratchathanee University*

Researcher: Miss. Wasana Sa-ard; **Degree:** Master of Public Administration

Thesis advisors: (1) Dr. Rangson Prasertsri, Associate Professor; (2) Dr. Somsak Samukkeetham, Associate Professor; **Academic year:** 2009

Abstract

The purposes of this study were : (1) the quality of work life of support staff in Ubonratchathanee university ; (2) the factors influencing the quality of work life ; (3) to compare the quality of work life ; and (4) the problems of work life of university staff.

The population in this study were 549 support staff in Ubonratchathanee University. 226 samples were selected by using stratified random sampling methodology. The instrument used was questionnaires. The statistics used to analyze the data by computer programs were to frequency, percentage, mean, and standard deviation; Stepwise Multiple Regression Analysis for analyzing the relationship; t-test and One – way Analysis of Variance (One-way ANOVA) for analyzing the difference, and finding the difference in pairs by using Scheffe Method.

The findings of this study were as follows: (1) The quality of work life of Support staff of Ubonratchathanee university as a whole was at “the much” level, (2) As for the factors influencing that quality of work life they were was at “ much” level, and there were 5 independent variables at .05 statistical significance; the variables were the advancement and job security, achievement, status and work itself, cooperation and relations, and wage; (3) As for the comparison of the quality of work life as a whole, classified by type of support staffs, there was no difference; and (4) As for the problems on quality of work life, most of the problems was the attitude to work and work environment. The support staff have suggested the administrator should to formulate policy to improve the quality of work life of support staff.

Keywords: Quality of Work Life , University staff , Ubonratchathanee University

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี ซึ่งกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และกรุณาเสียสละเวลา ในการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ให้แนวทาง ให้คำแนะนำ ในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจแก้ไข ทำให้วิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ดิน ปรัชญพฤทธิ์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขวิทยานิพนธ์ด้วยความเต็มใจอย่างสูงจนแล้วเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในระหว่างที่ทำการศึกษา ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ คุณไพลิน นุชถาวร ที่กรุณาสละเวลา ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ฯ ที่สนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสได้ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำปรึกษา ขอขอบพระคุณพนักงานสายสนับสนุนทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีทุกคนที่มีส่วนในการช่วยอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จนบรรลุผลสำเร็จ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคน เป็นบุคคลที่มีคุณค่าที่คอยติดตามให้กำลังใจ สนับสนุนการศึกษาครั้งนี้จนสัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ ในส่วนที่เป็นคุณค่าและคุณความดีที่สามารถอำนวยความสะดวกของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ตลอดจนคณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ทางด้านวิชาการตั้งแต่อดีตจนสำเร็จการศึกษาในระดับนี้ ผู้วิจัยได้พยายามทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ กำลังสติปัญญา ความรู้ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการครั้งนี้ขึ้นมา โดยผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

วาสนา สะอาด

เมษายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	10
ข้อจำกัดในการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	16
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	16
การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	33
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	39
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	42
การบริหารงานของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
รูปแบบการวิจัย	69
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล	79

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	81
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี	86
การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	93
ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	102
ปัญหาและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	135
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	137
สรุปการวิจัย	137
อภิปรายผล	155
ข้อเสนอแนะ	159
บรรณานุกรม	161
ภาคผนวก	167
ก . แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	168
ข . รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม	175
ค . ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม	177
ประวัติผู้วิจัย	182

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan	70
ตารางที่ 3.2 แสดงขนาดตัวอย่างของพนักงานสายสนับสนุนที่ถูกเลือก	71
ตารางที่ 3.3 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการสร้างแบบสอบถาม	78
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
ตารางที่ 4.2 ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน	86
ตารางที่ 4.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ...	87
ตารางที่ 4.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมคุณภาพ	88
ตารางที่ 4.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ...	89
ตารางที่ 4.6 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสิทธิส่วนบุคคล	91
ตารางที่ 4.7 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ...	92
ตารางที่ 4.8 ภาพรวมของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	93
ตารางที่ 4.9 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความสำเร็จ ในการทำงาน	94
ตารางที่ 4.10 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ..	95
ตารางที่ 4.11 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	96
ตารางที่ 4.12 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร งานขององค์กร	97
ตารางที่ 4.13 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	99
ตารางที่ 4.14 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	100
ตารางที่ 4.15 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	101
ตารางที่ 4.16 ผลทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	104
ตารางที่ 4.18 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน ในการพยากรณ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	105
ตารางที่ 4.19 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน ในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานสายสนับสนุนในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	106
ตารางที่ 4.20 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี	108
ตารางที่ 4.21 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน ในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี	109
ตารางที่ 4.22 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสิทธิ ส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	111
ตารางที่ 4.23 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน ในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประ โยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	112
ตารางที่ 4.24 สรุปการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ทุกประเด็น	114
ตารางที่ 4.25 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.....	116
ตารางที่ 4.27 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	118
ตารางที่ 4.28 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีใน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ.....	120
ตารางที่ 4.29 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีใน ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล.....	121
ตารางที่ 4.30 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในด้านสิทธิส่วนบุคคล.....	123
ตารางที่ 4.31 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม.....	124
ตารางที่ 4.32 สรุปการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ทุกประเด็น.....	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (t – test) ในการ วิเคราะห์ ความแตกต่างของประสิทธิผลของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จากพนักงานประเภทที่ 1 - 2.....	127
ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า (F – test) ในการวิเคราะห์ ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนกลุ่มที่ได้รับเงินเดือน (รวมค่าสวัสดิการ) 1 – 4.....	129
ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามกลุ่มที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ 1 – 4 เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe.....	131

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 แสดงการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	34
ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์	43
ภาพที่ 2.3 ภาพผังแม่บทมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2553	51
ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	63

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน ซึ่งการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จะต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545–2549) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้การพัฒนาประเทศในระยะปานกลางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ “เน้นคนที่เป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในให้เกิดขึ้นในทุกระดับอันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545, หน้า 1-2) ในปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบายในการบริหารประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจากศึกษาการกำหนดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 กับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 โดยได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การพัฒนาใหม่ โดยหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทั้งในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา และผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนา จึงมุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และมีกระบวนการพัฒนาที่บูรณาการทุกด้านให้เชื่อมโยงกัน ส่วนการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ยังได้ยึดหลัก

“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ขณะเดียวกัน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยทุกคน

ในการพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพมีคามคล่องตัว สามารถที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต โดยการยึดหลักของ จิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ตลอดจนเพื่อประโยชน์ต่อสังคม ส่วนรวม การพัฒนาคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของประเทศไทยได้นำเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดคุณภาพ ชีวิตและสังคมในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสุขทางใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ค้ำนั้นจะต้องมีความผูกพัน เสียสละและความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ให้กับการทำงาน รวมถึงการ ได้แสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางใน การปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือหน่วยงาน

บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ทำให้เกิดความคิดริเริ่มและสามารถสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่ง ใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรหรือหน่วยงานให้เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึง พพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการต่อไป ทั้งนี้ สามารถปรับตัวให้มีคุณภาพและศักยภาพภายใต้ นโยบายการปฏิรูประบบราชการ ได้ โดยการนำเอา ความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยสามารถมองเห็น ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองและขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพ ชีวิตของตนเองให้ดีขึ้นอย่างเช่น การ ได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับความเป็นธรรมในทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมไปถึงการได้รับความเชื่อถือจากประชาชนและบุคคลทั่วไป ซึ่งในทุก องค์กรทุกองค์จะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดให้ได้ นั่นการใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในบรรดา ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารและเทคโนโลยี นั้นได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคง เป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์การ(พยอม วงศ์สารศรี, 2541, หน้า 2) อีกทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความ ต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายใน องค์กรหรือหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรหรือหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่อยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ถือได้ว่ามีส่วนสำคัญต่อการบริหารขององค์การหรือของหน่วยงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่อยู่ในองค์การหรือหน่วยงานจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งกำลังมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศกึ่งอุตสาหกรรม และเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา ให้แก่ประชาชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งให้มหาวิทยาลัย เป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงการประกอบวิชาชีพของตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นต่อไป โดยมีกำหนดพันธกิจเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล มีคุณธรรมนำความรู้ คิดเป็น ทำเป็นและดำรงชีวิตบนพื้นฐานพอเพียง เพื่อวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และผลงานสร้างสรรค์ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีความสุข และพอเพียง เพื่อบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อชีวิตที่ดีของประชาชน และสร้างมูลค่าเพิ่มในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและอุตสาหกรรมท้องถิ่นอีสานใต้ และอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง เพื่อก่อให้เกิดทักษะเพียงพอต่อการพัฒนาตนเองและประเทศชาติ และเพื่อทำนุบำรุง ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และภูมิภาคอื่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้รับรู้ และรักษาไว้ภายใต้บริบทโลกาภิวัตน์ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้เปิดทำการสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มีหน่วยงานในสังกัด 10 คณะ ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์, คณะเกษตรศาสตร์, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, คณะเภสัชศาสตร์, คณะบริหารศาสตร์, สำนักวิทยบริการ, วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ, คณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ, คณะนิติศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มี 1 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตมุกดาหาร และมี 3 สำนัก ประกอบด้วยสำนักงานอธิการบดี, สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย และสำนักวิทยบริการ มีบุคลากรประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,393 คน โดยแยกข้าราชการ จำนวน 450 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 549 คน และลูกจ้าง จำนวน 394 คน (กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2553)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีกำลังอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาการออกนอกระบบ โดยเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีอิสระในการบริหารตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนของโครงสร้างและการบริหารงานทั่วไป ระบบการจัดการทรัพยากร และการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุให้มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจะต้องมีการ

ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานต่างๆ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ รวมไปถึงการสร้างระบบและกลไกในการตรวจสอบและการติดตามประเมินผลของระบบการบริหารจัดการตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อเป็นการส่งเสริมและเป็นการพัฒนาการศึกษาในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านคุณภาพมาตรฐานตามข้อกำหนดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

นอกจากนี้ในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้รับนโยบายของรัฐบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ในแบบระบบแห่ง กล่าวคือระบบแห่ง เป็นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แบ่งประเภทตำแหน่งหลายประเภท หรือหลายแห่ง (Multi Classification Scheme) เพื่อแยกบัญชีเงินเดือนแต่ละประเภทออกจากกัน ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับตลาดและการบริหารผลงาน การจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของข้าราชการแต่ละประเภท รวมทั้งสะท้อนค่างานของตำแหน่งในแต่ละประเภทได้อย่างแท้จริง หากจัดระบบจำแนกตำแหน่งเป็นหลายแห่งดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้ภาคราชการสามารถ “แข่งขันในสิ่งที่ควรแข่งขัน” “แข่งขันในสิ่งที่ไม่ควรแข่งขัน” ได้ (ปรีชา วัชรภักย์, 2551) เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2549: 153) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ว่าการบริหารภาครัฐทุกแห่งต้องมีการสรรหา จ่ายค่าจ้าง ฝึกอบรม สนับสนุนด้านเครื่องและสถานที่ที่เหมาะสม และให้บริการทั่วไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการทรัพยากร ได้แก่ การวางแผนกำลังคน (Manpower planning) การสร้างภาพ (Image building) การสร้างแรงจูงใจและรักษาขวัญกำลังใจ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ ประเมินผลงาน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต มาตรฐานความปลอดภัย สภาพแวดล้อม ที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ และการเจรจาต่อรองร่วม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2550: 11) ได้อธิบายถึงถึงกลไกระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการใน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ระบบการกำหนดตำแหน่ง 2) วิธีการกำหนดตำแหน่ง 3) โครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่งใหม่ 4) การบริหารโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ 5) ระบบค่าตอบแทน 6) การบรรจุแต่งตั้ง 7) การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ 8) บทบาท ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.

ด้วยจำนวนของบุคลากรในปัจจุบันเปรียบเทียบกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาตามข้อกำหนดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และนโยบายการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรจะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่เป็นทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในการเป็นส่วนหนึ่งในระบบและกลไกในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และเพื่อเป็นการศึกษาว่าพนักงานสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อต้องการนำเสนอผลการศึกษาให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนต่อไป

2. ปัญหาการวิจัย

2.1 ความต้องการอยากทราบว่าพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด

2.2 มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

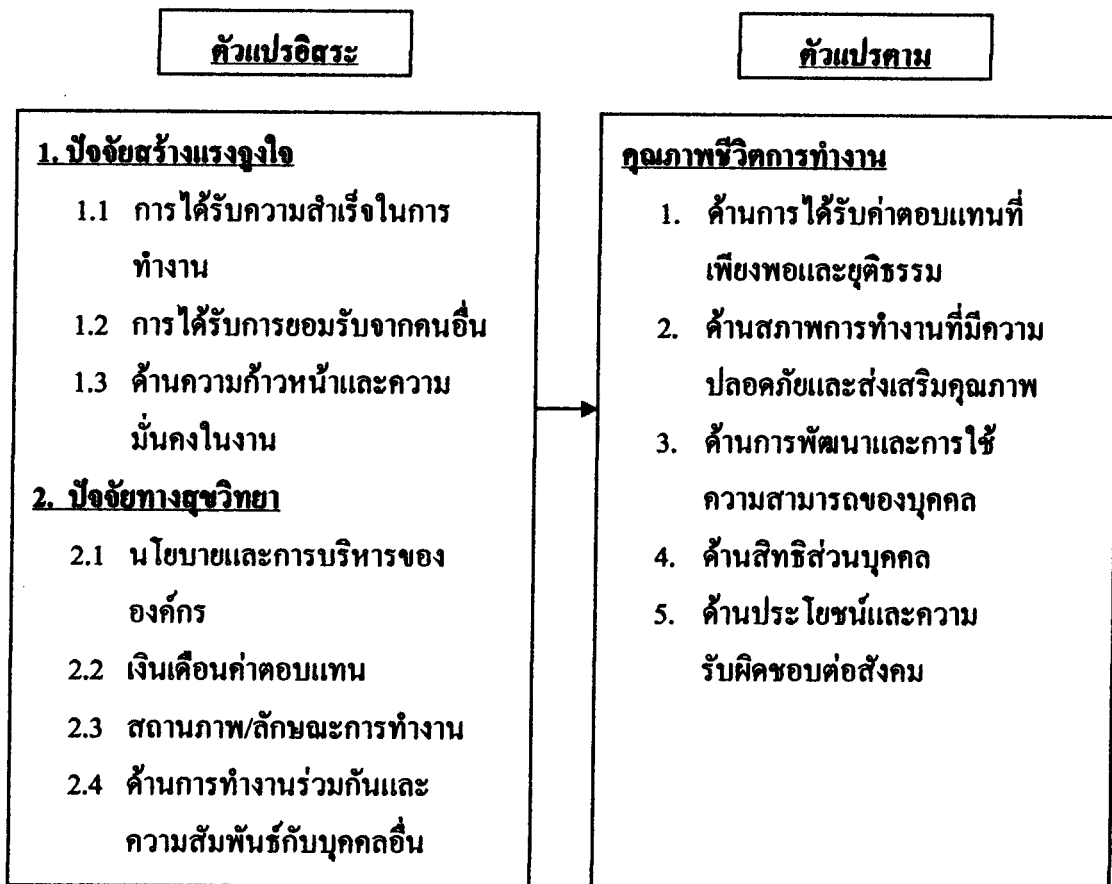
3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3.4 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงาน**ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมุ่งเน้นการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานสายสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมติฐานของการวิจัย

5.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีมากกว่าร้อยละ 70

สมมติฐานการวิจัยที่ 1

$H_0 : \mu_0 \leq 70$ (คุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70)

$H_1 : \mu_0 > 70$ (คุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีมากกว่าร้อยละ 70)

ทดสอบตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติ One – sample t – test

5.2 ปัจจัยสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน (X_1) การได้รับการยอมรับจากคนอื่น (X_2) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_3) ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สมมติฐานการวิจัยที่ 2

$H_0 : \rho_0 = 0$ (ตัวแปรอิสระที่ X_i ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (เมื่อ $i = 1,2,3,\dots,7$))

$H_1 : \rho_0 \neq 0$ (ตัวแปรอิสระที่ X_i สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (เมื่อ $i = 1,2,3,\dots,7$))

ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ F – test โดยการวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis)

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.1

$H_0 : \rho_0 = 0$ (ตัวแปรการได้รับความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

$H_1 : \rho_0 \neq 0$ (ตัวแปรการได้รับความสำเร็จในการทำงาน (X_1) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.2

$H_0 : \rho_0 = 0$ (ตัวแปรการได้รับการยอมรับจากคนอื่น (X_2) ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

$H_1 : \rho_0 \neq 0$ (ตัวแปรการได้รับการยอมรับจากคนอื่น (X_2) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.3

$H_0 : \rho_0 = 0$ (ตัวแปรการมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_2) ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

$H_1 : \rho_0 \neq 0$ (ตัวแปรการมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_2) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

5.3 ปัจจัยทางสุขวิทยามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปัจจัยทางสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (X_1) เงินเดือน ค่าตอบแทน (X_2) สภาพภาพ/ลักษณะการทำงาน (X_3) การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_4) ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สมมติฐานการวิจัยที่ 3

$H_0 : \text{ตัวแปรอิสระที่ } x_i \text{ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (เมื่อ } i = 1,2,3,\dots,7)$

$H_1 : \text{ตัวแปรอิสระที่ } x_i \text{ สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (เมื่อ } i = 1,2,3,\dots,7)$

ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ F – test โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (regression analysis)

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3.1

$H_0 : \rho_0 = 0$ (ตัวแปรนโยบายและการบริหารขององค์กร (x_1) ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

$H_1 : \rho_0 \neq 0$ (ตัวแปรนโยบายและการบริหารขององค์กร (x_1) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3.2

$H_0 : \rho_0 = 0$ (ตัวแปรเงินเดือนและค่าตอบแทน (x_2) ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

$H_1 : \rho_0 \neq 0$ (ตัวแปรเงินเดือนและค่าตอบแทน (x_2) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3.3

$H_0 : \rho_0 = 0$ (ตัวแปรสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (x_6) ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

$H_1 : \rho_0 \neq 0$ (ตัวแปรสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (x_6) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3.4

$H_0 : \rho_0 = 0$ (ตัวแปรด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (x_7) ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

$H_1 : \rho_0 \neq 0$ (ตัวแปรด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (x_7) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)

5.4 ปัจจัยส่วนบุคคลประเภทพนักงาน ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4

H_0 : ประเภทพนักงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทพนักงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ทดสอบตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติ t – test

5.5 ปัจจัยส่วนบุคคลเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5

H_0 : เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน]

H_1 : [เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน]

ทดสอบตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติ F – test

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยเก็บข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดของวอลตัน 8 ด้าน (Walton, 1973 อ้างใน กัทธิรา ผลงาม, 2542: 4) ประกอบด้วย

- ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล
- ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- ด้านจังหวะชีวิต
- ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

6.2 ด้านหน่วยงาน/พื้นที่

ผู้ศึกษา ได้กำหนดหน่วยงานที่ทำการศึกษาซึ่งเป็นคณะ/หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วย คณะเกษตรศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะบริหารศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, คณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ, คณะเกษตรศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข, วิทยาเขตมุกดาหาร, สำนักงานอธิการบดี, สำนักวิทยบริการ และสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย

6.3 ด้านตัวแปร

6.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีโอกาสดำเนินงาน

ปัจจัยการกระตุ้นให้คนขยันทำงาน คือ ปัจจัยทางสุขวิทยา ซึ่งได้แก่นโยบายและการบริหารขององค์กร, เงินเดือนค่าตอบแทน, สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน, สภาพการทำงาน, ความความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และความมั่นคงในการทำงาน

6.3.2 ตัวแปรตาม คือ

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

6.4 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

6.5 ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2552 – มีนาคม 2553

7. ข้อจำกัดในการวิจัย

เนื่องจากขอบเขตการศึกษาวิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นบุคลากรเพียงส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยซึ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจึงมีข้อจำกัด

8. นิยามศัพท์เฉพาะ

8.1 **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานในองค์กรที่ทำให้มีความสุข ทั้งร่างกายและทางจิตใจของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัดเป็นตัวกำหนด ดังนี้

8.1.1 **ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง การที่พนักงานผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทน และผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตและเป็นธรรมกับงานที่ได้รับมอบหมายที่ปฏิบัติ หน่วยงานมีการกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและดำรงชีวิตในปัจจุบัน ความพึงพอใจกับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย, ค่าล่วงเวลา ความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

8.1.2 **ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตราย และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี หน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง

อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย
หน่วยงานมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้งานได้
หน่วยงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

8.1.3 ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความ
ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มีการวางแผน
การทำงานและได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน มีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อ
พัฒนาการทำงานด้านต่างๆ เป็นประจำ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ความสามารถในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มี
โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

8.1.4 ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคล
อย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานควรมีสติหรืออะไรบ้างและต้องให้ความสำคัญแก่
บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งยังต้องให้เกิดสิทธิแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล มีสิทธิและเสรีภาพ
ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ ได้รับความ
เสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ
การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อหน้าที่
การงาน

8.1.5 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมี
ความรู้สึกรักภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ รวมทั้งการให้ความ
ร่วมมือกับสังคมหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ให้ความร่วมมือใน
การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วน
ราชการอื่นๆ หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย
หน่วยงานมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม หน่วยงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อ
ประชาชน

8.2 ปัจจัยทางสุขภาพ หมายถึง ปัจจัยการกระตุ้นให้คนขยันทำงาน ซึ่งได้แก่
นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน สถานภาพ
ความความสัมพันธ์ระหว่างได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน

8.2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหาร องค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มีนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อดึงดูดและธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานสายสนับสนุนที่มีทักษะ และความสามารถให้คงอยู่ หน่วยงานมีการกำหนดช่องทางในการมอบนโยบายและการบริหารงานขององค์กรของผู้บริหาร หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนวิธีการบริหารงานขององค์กรตามนโยบายที่กำหนด มีการแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสารนโยบายการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้ได้รับทราบ โดยทั่วกัน

8.2.2 เงินเดือนค่าและค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้สำหรับการทำงาน และ ประโยชน์หรือบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร หรือ ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์กรจ่ายให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบของใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เงินเดือนและ ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมตรงตามความพอใจ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับส่งเสริมให้มี ความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานการ กำหนดอัตราค่าจ้าง หน่วยงานพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนตามความสามารถของบุคลากร

8.2.3 สถานภาพลักษณะการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามอาชีพเป็นที่ ขอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ลักษณะงานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำทนาย ตำแหน่ง พนักงานสายสนับสนุน มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุนเป็นที่ ขอมรับของหน่วยงาน และสังคม สถานภาพภายในการปฏิบัติงานมีความเท่าเทียม เสมอภาค และ ยุติธรรมในหน่วยงาน การปฏิบัติตามหน้าที่ในการทำงานตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพการ ทำงานหรือตำแหน่งของตนเอง

8.2.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็น กิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและ กันอย่างดี รวมถึงผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสรภาพในการทำงานปราศจากการรังเกียจ มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีการปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นทีม หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีส่วนร่วมใน

การทำงานของหน่วยงาน มีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการให้เกียรติและเคารพ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นในหน่วยงาน

8.3 ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของงานและการกระทำของบุคลากรเองในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

8.3.1 การได้รับความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จตรงตามที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานสำเร็จตามที่คาดหวัง และเหมาะสมกับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน

8.3.2 การได้รับการยอมรับจากคนอื่น หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ และคุณประโยชน์ต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จได้รับการยกย่อง ประชาสัมพันธ์ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน ท่านได้รับรางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องเป็นตัวอย่างในการมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย

8.3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้าประสบความสำเร็จในงานและมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

8.4 พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ด้านบริการทางวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านบริหารและบริการ

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการวิจัย เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงาน**ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่าผลการวิจัยที่ได้รับในครั้งนี้ สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังนี้

9.1 ประโยชน์ในทางวิชาการ

9.1.1 ผลจากการวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้หรือความรู้ทางวิชาการใหม่ ซึ่งจะเป็นสำหรับการใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้างานวิจัยในลักษณะที่ใกล้เคียงกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

9.1.2 การนำผลการวิจัยไปศึกษาหรือปรับใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายอื่นๆ สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานและบุคคลที่สนใจต้องการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป

9.2 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

9.2.1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผลจากการวิจัยสามารถนำเสนอผลการศึกษาให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงานในปัจจุบัน

9.2.2 การปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน ทำให้ทราบปัญหา แนวทางแก้ไข และแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ซึ่งผู้เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบันอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ตรงต่อสภาพปัญหา เพื่อตอบสนองต่อการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนให้มีมากยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการนำมาใช้เป็นกรอบแนวความคิด และแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเนื้อหาประกอบด้วยสาระสำคัญ 6 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การประเมินระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล
3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรมคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงานซึ่งในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์อาจจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตไปเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปอีกและหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตอยู่ในการทำงาน แล้วมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีเยี่ยมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิต โดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลินซ์ย ฉายรัศมี (2544) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

สรวงสรรค คีปะปิตดา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้นมิใช่แค่กำหนดแค่เวลาในการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครอง 11 แรงงานเล็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

บุศรา กาฮี (2546) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วยตัวชีวิต 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่สร้างโดย ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ตามแนวคิดของ Walton (1973)

เดวิส (Davis, K. 1997, p. 53) เป็นผู้นำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ ครั้งแรก ได้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวม ในการทำงานเน้นมิติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540: 51) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิต การทำงาน (Quality of Working Life) ว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ไปพร้อมๆ กับการ พัฒนางาน

เพื่อที่ว่าคนงานและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิต การทำงานได้เริ่มขึ้นในตอนปลายทศวรรษ 1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกาและมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงาน ในองค์การดังนี้

1. พนักงานในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีตและมีวิธีทำงานต่างจากพนักงานในอดีต พนักงานต้องการการตอบสนองของความก้าวหน้าในการทำงานและต้องการในสิ่ง ที่มากกว่าเงินเดือนแลผลตอบแทน

2. สัญญาทางจิต (Psychological Contract) ระหว่างลูกจ้างกับองค์กรดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมของลูกจ้างพนักงานและ ฝ่ายจัดการ แสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการขั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตดูจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานตามหน้าที่อย่างเดิวนั้นจะไม่เพียงพอแล้ว เพราะองค์กรต้องการลูกจ้างที่มีแรงจูงใจสูงและสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมจากสมรรถวิสัยทางเทคนิคที่มีอยู่ได้ สิ่งที่ทำหายฝ่ายจัดการคือการจูงใจ ลูกจ้างด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐาน แต่ต่อไปค่านิยมอื่นๆ เช่น ความมีคุณค่าของตน เวลาพักผ่อน การสื่อสารกับฝ่ายจัดการที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อลูกจ้างมากขึ้น

วอลตัน (Walton, R.E 1974, p. 12) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณา คุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สันติ บางอ้อ (2540: 39) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมี ความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายในสำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540: 38-39) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิต การทำงานหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้าน

มนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีมีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจในหน้าที่การงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. มีอนาคต
15. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2538ก: 30) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละสมัย

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Hiuse and Cummings. 1985: 198-199 อ้างถึงในบุญขานี จันทร์เจริญสุข, 2537: 10) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันของความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผล

บุญแสง ชีระภากร (2533: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะ

ร่างกายมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

โอเค็ม (1991: 184 อ้างอิงในรัตติพร พนพิเชษฐกุล 2542: 19) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตว่า เป็นการรับรู้ชีวิตของตนเองซึ่งแสดงออกโดยความพึงพอใจ ความรู้สึกยินดี และความสุข หรือแสดงออกโดยประสบการณ์ทางจิตใจในการเข้าถึงอุดมการณ์ของตนเอง คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับสุขภาพความสำเร็จของบุคคล และการมีแหล่งผลประโยชน์อย่างเพียงพอ บุคคลสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้แม้จะมีความผิดปกติของโครงสร้างและการทำงานของร่างกาย

พลดา เดชพลมาตย์ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงานในเรื่องพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากความหมายที่มีผู้ให้ความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล โดยคำนึงถึงการส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล รวมถึงประสิทธิภาพขององค์กร และระดับความพึงพอใจของบุคคลที่ได้รับตามการยอมรับของสังคมในด้านต่างๆ

1.2 ประโยชน์ของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 18) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์, 2541: 18) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุมีน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Gordon, J.R. (1991 อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส, 2542: 45) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคัดค้านใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีหลายๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Greenberg และ Baron (1995 อ้างถึงใน นฤมล มีเพียร, 2541: 17) กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. เกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงาน จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

Greenberg และ Baron (1995 อ้างถึงใน นฤมล มีเพียร, 2541: 18) กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของ ผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมี ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อ สร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง

นฤมล มีเพียร (2541: 16) ได้สรุปความคิดของ Schuler และคณะ ถึงประโยชน์ของ คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
 2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
 3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
 4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บปวด จากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1. การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2. การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน จากปริมาณของการเลิกจ้าง
 5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับสับเปลี่ยน พนักงานมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพิ่มขึ้น
 6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นของ องค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
 7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
 8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
- จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ ดังนี้ คือ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน ต่อองค์กร เกิดขวัญเกิดขวัญ

และกำลังใจในการทำงาน มีสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี อดอัตรการขาดงานและการลาออกจากงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

1.3 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974: p.14) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ขอมอบในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse และ Cumming (1985 อ้างถึงใน พรสุข, 2541: 32-33) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ท้าทายทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับ ของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความ ยุติธรรมใน การบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความ เป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศของ องค์กรมีความ เสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความ สมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจาก หน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวก และ รับผิดชอบต่อสังคม

Bruce และ Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 16-17) ได้ให้ทรรศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมี โอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและ งาน ได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกับองค์ประกอบของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการสังคม
8. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

สมยศ นาวิการ (2533:3) กล่าวถึง ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ที่จะต้อง
ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

Cassio (1995: 67 สุทิน สายสงวน, 2553: 48) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของบุคคลใน
สถาบันการทำงานของสหรัฐอเมริกาจะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความลดความกดดันในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การให้มีวันทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

Spyropoulos (อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 28) ได้ให้ทรรศนะของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัว ได้แก่

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
2. ค่าตอบแทน
3. คุณค่าของงานที่ทำ
4. เวลาของการทำงาน
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

Vaska (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 29) ได้เสนอมิติที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ

1. ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย รายได้ และความก้าวหน้า
2. ความเสมอภาค เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำหรือการจ่ายค่าจ้างตาม

ผลงาน

3. ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ และการใช้

ทักษะ

4. ความเป็นอิสระ ในการแสดงความเห็นเป็นตัวพิจารณาไปสู่การตัดสินใจในการ

แก้ปัญหา

จิระ หงส์คารมย์ (2533) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น การใช้เวลา

ในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน

จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 ราย หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

Westley (1979 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ คีตะปิ่นตา, 2541: 50) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการปลื้มตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

เซนและยาทิม (Zein & yatim, 1999 อ้างอิงใน บุญเลิศ สิริภักทรวิช, 2541: 27) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในภาครัฐบาล, รัฐวิสาหกิจและเอกชนของมาเลเซีย โดยการศึกษาตามแนวทฤษฎีของวอลตัน พบว่าปัจจัย 7 ประการที่พนักงานยอมรับว่าสามารถใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาและการใช้ขีดความสามารถของมนุษย์ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า บุรณาการทางสังคมขององค์กร สิทธิในการทำงานของพนักงาน และลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

จากเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้มุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้เป็นแกนหลักของสังคมไทย มีการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสังคมไทยให้คนไทยอยู่ดีมีสุขได้อย่างยั่งยืน คุณภาพชีวิต (Quality of Life) อาจเรียกว่าการมีชีวิตที่ดี และการอยู่ดีมีสุข (Well-being) ซึ่งทั้งสองคำดังกล่าวหากพิจารณาถึงความหมายแล้วก็อาจสรุปได้ในระดับหนึ่งว่าหมายถึงความถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง (สมพจน์. 2547) สำหรับประเทศไทย ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ชีวิตที่ดีในศาสนาพุทธคือ ชีวิตที่มีความรักตัวเองและผู้อื่นดังนั้น ชีวิตที่ดีของบุคคลตามความต้องการของมาสโล มีทฤษฎีที่ใช้พิจารณา คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มีการยอมรับมาก

ที่ทฤษฎีหนึ่ง คือ Maslow's Hierarchy Needs จากที่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มีแนวคิดว่าการต้องการของมนุษย์มีเป็นขั้นตอน มนุษย์จะมีแรงจูงใจให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองหรือให้ได้รับสิ่งที่ต้องการระดับสูงกว่าต่อเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการระดับต่ำกว่าแล้ว ความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน

1.4.1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ Public Sector Management Quality Award (PMQA)

เป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีพื้นฐานทางเทคนิคและกระบวนการเทียบเท่ากับเกณฑ์รางวัลนานาชาติ เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้องค์กรภาครัฐมีกระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมาย คือ ประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติเป็นแนวทางที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือเรียกว่า High Performance Organization การมีประสิทธิผลนี้บ่งบอกถึงองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ PMQA ถือว่าเป็นการนำหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งได้รับการยอมรับเป็นมาตรฐานสากลระดับโลก มาประยุกต์ใช้พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ โดยอาศัยหลักการประเมินองค์กรด้วยตนเองเป็นการทบทวนสิ่งที่องค์กรดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เมื่อตรวจพบว่าเรื่องใดยังไม่อยู่ในระบบที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเกณฑ์ องค์กรจะได้พัฒนาวิธีปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีแรงจูงใจในรูปของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในการวัดอุปสงค์ของการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

1. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยสู่ระดับมาตรฐานสากล
3. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ

ส่วนราชการสามารถนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อยกระดับการบริหารจัดการของส่วนราชการ เพื่อให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นทั้งผลผลิตและบริการ ให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งนับเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย

1. ลักษณะสำคัญขององค์กร
2. เกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ ประกอบไปด้วยเกณฑ์ 7 หมวด คือ
 - 2.1) หมวด 1 การนำองค์กร
 - 2.2) หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
 - 2.3) หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 2.4) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
 - 2.5) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
 - 2.6) หมวด 6 การจัดการกระบวนการ
 - 2.7) หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประโยชน์สูงสุดขององค์กรและเป็นแนวทางที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการตรวจประเมินว่าระบบงาน และระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งให้ไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการ โดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งการตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ ซึ่งรายละเอียดประกอบด้วย

ระบบงาน

1. การจัดและบริหารงาน

- 1) ส่วนราชการ มีวิธีการอย่างไรในการจัดระบบงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ นวัตกรรม ความคล่องตัว และทันต่อความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่เสมอ
- 2) ในการจัดระบบงานดังกล่าว ส่วนราชการได้คำนึงถึงวัฒนธรรมและความคิดของบุคลากรและของชุมชนซึ่งส่วนราชการมีปฏิสัมพันธ์ด้วยมาพิจารณาอย่างไร
- 3) ส่วนราชการทำอย่างไรเพื่อให้การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการมีประสิทธิภาพ

2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนราชการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการแจ้งผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้แก่บุคลากรรายบุคคลอย่างไร

2) ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการทำงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. การจ้างงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1) ส่วนราชการมีวิธีการกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างไร

2) ส่วนราชการมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง และรักษาบุคลากรไว้ได้อย่างไร

3) ส่วนราชการมีแผนในการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งบริหาร หรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักของส่วนราชการอย่างไร

4) ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่บุคลากรทั่วทั้งส่วนราชการ

5) ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาบุคลากรที่มาจากท้องถิ่นนั้นให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการปฏิบัติราชการ (ให้ตอบตามความเหมาะสมของภารกิจของส่วนราชการ)

การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ

1. การพัฒนาบุคลากร

1) ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้แผนปฏิบัติการและผลการดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนดไว้

2) ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไร ในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่ การอบรมบุคลากรใหม่ จริยธรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาภาวะผู้นำ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3) ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไร ในการหาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมจากบุคลากรทั่วไป หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา

4) ส่วนราชการส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- 1) ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรเพื่อช่วยให้นุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทอย่างไรในการช่วยให้นุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
3. การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่นุคลากร
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1) ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการส่งเสริมสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
 - 2) นุคลากรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและปรับปรุง
 - 3) ส่วนราชการมีวิธีอย่างไรในการทำให้สถานที่ทำงานมีการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจไปได้อย่างต่อเนื่อง

2. การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง เครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลเป็นการประเมินระบบโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด (Human Resource Architecture) ซึ่งเน้นความเชื่อมโยงของบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน (People) ยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategy) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ขององค์กร (ซึ่งมิใช่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน) กลุ่มนักวิชาการอันประกอบด้วย Brian E. Becker, Mark A. Huselid และ Dave Ulrich ได้เสนอแนวคิดเรื่อง HR Scorecard ไว้เป็นครั้งแรกในหนังสือชื่อ “The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance” โดยได้พัฒนาแนวคิดมาจากตัวแบบการประเมินแบบสมดุลของ Robert Kaplan และ David Norton ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกเรื่อง Balanced Scorecard เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1992

1. กำหนดกรอบในการจัดทำ HR Scorecard ควรจะประกอบด้วย
 - 1) ระบบงานที่ก่อให้เกิดผลงานในระดับสูง (The High Performance Work System)

2) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร (HR System Alignment)

3) ประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Efficiency)

4) ผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลอันเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องบรรลุ (HR Deliverables) โดยในแต่ละองค์ประกอบจะมีการกำหนดมาตรวัดและตัวชี้วัดผลการดำเนินการ (Measures or KPI) ที่เกี่ยวข้องไว้ด้วย

2. แนวคิด และบทบาทสำคัญการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่

- 1) การออกแบบโครงสร้างองค์กร HR
- 2) แผนการดำเนินธุรกิจ และปรัชญาองค์กร
- 3) การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) นโยบาย และแนวปฏิบัติด้าน HR
- 5) การวางแผน และการสรรหาพนักงาน
- 6) การบริหารค่าตอบแทน และผลประโยชน์
- 7) การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงาน
- 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 9) ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน



ภาพที่ 2.1 แสดงการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)

3. องค์ประกอบความสำเร็จของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการประเมินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 4 ส่วน ดังนี้

1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ มีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

1.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

1.4 มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหากัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ตรงกันข้าม และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.2 ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ

4.1 มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง

กำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วน ราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหาร ราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพ อย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมี ความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะ ช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีใน ระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติ การประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) คือ นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจะทำให้ส่วนราชการ บรรลุมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

3. มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือ ตัวบ่งชี้ว่า ส่วนราชการมีการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อย เพียงใด

4. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

4. กระบวนการในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมีจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากน้อยเพียงใด โดยมีวิธีการประเมินสถานภาพได้หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดทั้ง 5 มิติ หรือการศึกษาจากการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของรอบปีที่ผ่านมา (กรณีมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว) เป็นต้น

2. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์และประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง มาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรม โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการและเตรียมจัดสรรงบประมาณดำเนินการ

2.2 ประชุมคณะทำงานเพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจแนวคิดวิธีการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และจัดทำปฏิทินการทำงาน

2.3 จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้ผู้บริหารและข้าราชการได้รับทราบในทิศทางเดียวกัน

2.4 ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นำผลการประเมินและวิเคราะห์ตามข้อ 1 มาประกอบการดำเนินการด้วย) และการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.5 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย

การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ และนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.6 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

2.7 จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และเสนอแผนกลยุทธ์ต่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

2.7 จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

3. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรม แผนงาน โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปปฏิบัติคืออย่างเกิดผลคือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธิดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย

4. การติดตามและรายงานผลดำเนินการ

เป็นขั้นตอนที่จะทำให้ส่วนราชการมั่นใจว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของงานสามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุกเดือน, ทุก 3 เดือน เป็นต้น เมื่อครบ 1 ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ซึ่งจะช่วยให้มีการปรับปรุงองค์กรให้สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป นอกจากนี้ ส่วนราชการจะต้องจัดส่งรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ ก.พ. ทราบด้วย เพื่อการประเมินและจัดมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของราชการพลเรือนให้เหมาะสมต่อไป

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) work like a pro: จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว กรุงเทพมหานคร วันจันทร์ที่ 03 สิงหาคม พ.ศ. 2552 ในการวัดสมรรถนะ (Performance) หรือผลสัมฤทธิ์จากความสามารถในการประกอบกิจการขององค์กรใดก็ตาม จะมีตัววัดหลักอยู่ 7 ตัว

ได้แก่

1. คุณภาพ (Quality) ในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือตามมาตรฐานที่กำหนด

3. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) การบรรลุผลตามเป้าหมายหรือตามข้อกำหนดที่ตั้งไว้

4. ผลผลิตภาพ (Productivity) ความสามารถในการสร้างคุณค่าจากทรัพยากรที่ใช้ไป
5. นวัตกรรม (Innovation) ระดับของเทคโนโลยีหรือความก้าวหน้าขององค์กรนั้นๆ
6. ความสามารถในการทำกำไร (Profitability) แสดงถึงการยอมรับจากลูกค้าและตลาดสำหรับองค์กรเอกชน แต่ถ้าเป็นหน่วยงานราชการหรือองค์กรไม่แสวงหากำไร จะใช้ตัววัดที่เรียกว่า ความสามารถในการใช้งบประมาณ (Budgetability) และตัวชี้วัดสุดท้ายซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันทีเดียวคือ

7. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เรียกสั้นๆ ว่า QWL ซึ่ง QWL เป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ไม่ใช่เพียงแค่ลมปาก (Lips service) เท่านั้น เพราะการพูดให้ดูดีนั้นใครก็พูดได้ แต่การกระทำต่างหากที่เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าใช่ และเป็นผลสะท้อนที่สำคัญ ซึ่งสามารถดูได้จากอัตราการเข้า-การออกของพนักงาน (Turnover rate) ในองค์กรนั่นเอง

Allen และ Meyer ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ความผูกพัน (Commitment)” ไว้ใน 3 ลักษณะได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกลับ
2. ความผูกพันต่อเนื่อง และ
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล Huse และ Cummings ได้ให้คำนิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ใน 8 มิติด้วยกันคือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับ ฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้าง โอกาสที่มองเห็น ได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการ โยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดีที่มีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคน ได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคน ได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิด โอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

ดังนั้น ถ้าภายในองค์กร ใดก็ตามหากต้องการที่จะสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าเราลองสำรวจตรวจสอบให้ครบทั้ง 8 มิติ และพยายามทำแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้นย่อมได้ เชื่อว่าเป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยากความผูกพันที่ลึกซึ้งแน่นแฟ้นนี้ช่วยทำให้พนักงานทุกคนเป็นมืออาชีพที่สร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีคุณค่าให้แก่องค์กรในที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยให้มีความสอดคล้องตามคำนิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” และกรอบแนวความคิดทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกดังนี้ (1) ระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ตามตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตใน 8 ด้านของวอลตัน (Walton, R.E)

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 36-46) ซึ่ง
ทฤษฎี Maslow's Theory ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ จากต่ำมาสูง

ระดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Psychological Needs) เป็นความต้องการ
ขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะปัจจัย 4 ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา
รักษาโรค รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การขับถ่าย การสืบพันธุ์ สภาพแวดล้อมฯ ถ้ามนุษย์
ได้รับการตอบสนองพอเพียงจะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ระดับนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า
“ระดับมีกิน”

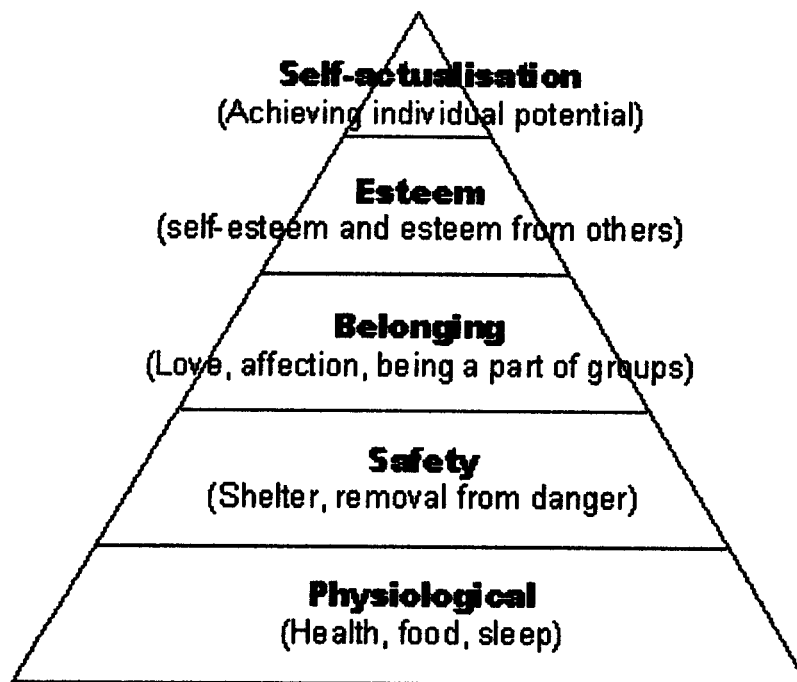
ระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety & Security Needs) เป็นความ
ต้องการความคุ้มครองปกป้องตนเองของมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิต ปฏิบัติหน้าที่การงานหรือ
ประกอบอาชีพด้วยความปลอดภัยรอดพ้นจากการถูกคุกคามและความวิตกกังวลต่างๆ มีความมั่นคง
ในชีวิตความเป็นอยู่ นับเป็นความต้องการที่สูงขึ้นหลังจากที่มนุษย์สามารถสนองความต้องการด้าน
ร่างกายได้แล้ว ระดับนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ระดับมีที่อยู่”

ระดับที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love & Belonging Needs)
เป็นความต้องการทางสังคมหรือหน่วยงานที่มนุษย์มีความเกี่ยวข้อง หรือมีความสัมพันธ์อยู่มนุษย์อาจ
มีความรู้สึกรักและอยากเป็นเจ้าของบุคคลและสังคม ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการได้รับการตอบสนอง
ด้านความรักและความเป็นเจ้าของจากบุคคลและสังคม บุคคลที่จะสนองความต้องการขั้นนี้ได้จะต้อง
ประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการขั้นต้นมาแล้ว ความต้องการ ขั้นนี้มิได้เป็นความ
ต้องการเพื่อความอยู่รอดเท่านั้นแต่เป็นความต้องการทางด้าน จิตใจ ระดับนี้เรียกอีกอย่างว่า “ระดับมี
เงิน”

ระดับที่ 4 ความต้องการการยกย่องและชื่นชม (Self-esteem Needs) เป็นความ
ต้องการระดับสูงของมนุษย์ที่อยากมีคุณค่ามีความหมาย โดยที่บุคคลนั้นจะพยายามกระทำการต่างๆที่
มีคุณประโยชน์ต่อบุคคลอื่นให้ปรากฏผลงานชัดเจน จนทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และตนเอง รู้สึกว่า
ได้รับความสำเร็จในงานหรือในผลการกระทำของตนจึงเกิดความเชื่อมั่น รู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่า
ตนเองเป็นที่ชื่นชอบ ชื่นชมของผู้อื่นเห็นคุณค่าแห่งตนเอง คนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่วนใหญ่ ได้รับการ
พัฒนาตนเองขึ้นมา ระดับนี้เรียกอีกอย่างว่า “ระดับมีความดี”

ระดับที่ 5 ความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการระดับอื่นๆ สมบูรณ์แล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับนี้ กล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นเพราะเห็นว่าตนเอง มีคุณค่าและก่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่นได้และเป็นอุดมคติที่ตนเองตั้งมั่นไว้ โดยไม่คำนึงว่าตนเองจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ จะมีบุคคลใดๆ มารู้ถึงการกระทำนั้นหรือไม่ ความต้องการระดับนี้เป็นการ ตอบสนองศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง ระดับนี้เรียกอีกอย่างว่า “ระดับมีความสำเร็จ”

สรุปแล้วว่า ระดับความต้องการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในระดับ 1-2 ซึ่งเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานหรือเป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ทุกคน ถ้าได้รับการตอบสนอง เพียงพอจะทำให้มนุษย์มองตนเองในระดับสูงขึ้น มนุษย์ก็จะมองในระดับ 3-5 เพื่อเป็นความต้องการเพิ่มเติมของมนุษย์บางคน หรือบางกลุ่มเป็นส่วนที่เพิ่มพูนคุณภาพชีวิตหรือเป็นความต้องการขั้นสูง



ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

4.2 ทฤษฎีอี อาร์ จี (E R G Theory อ้างอิงใน ทิมลจอร์รี่ นามวัฒน์, 2544, หน้า 51) เป็นทฤษฎีของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้ทำการศึกษาระดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์และได้จัดกลุ่มความต้องการเหล่านั้นเสียใหม่เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. การคงชีพ (Existence) เป็นเรื่องของความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำตามทฤษฎีของมาสโลว์และสามารถตอบสนองได้ด้วยสิ่งที่เป็นวัตถุ ได้แก่ อากาศ อาหาร น้ำ เงิน และสภาพการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นเรื่องของความต้องการความรักและการได้เข้าร่วมในสังคม ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและความรู้สึกระหว่างสมาชิกและองค์การอย่างเปิดเผย ถูกต้องและจริงใจมากกว่าเพื่อความพึงพอใจนั้นก็ คือ การตอบสนองด้วยการมีสังคมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

3. ความเจริญเติบโต (Growth) เป็นเรื่องของความสำเร็จและความรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการยอมรับ และความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ อัลเคอร์เฟอร์ มีความเห็นว่า ความต้องการสามารถตอบสนองได้ด้วยการมีบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และได้มีส่วนร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ความต้องการความเจริญเติบโตกับความต้องการความสัมพันธ์เป็นความต้องการระดับสูง

4.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland's Needs Theory อ้างถึงใน พิมลจรย์ นามวัฒน์, 2544, หน้า 53) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความ ต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์และเห็นว่าความต้องการระดับ 3 ถึง 5 มนุษย์เรียนรู้และ แสวงหาการตอบสนองได้จากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีของเขาจึงเน้นการศึกษา ความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของมนุษย์กับปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คนที่มีความต้องการความสำเร็จ อยากมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ มักแสวงหาความเป็นเลิศใน การปฏิบัติงานชอบเป้าหมายที่ยากและท้าทาย แต่ไม่ใช่เป้าหมายที่บรรลุความสำเร็จไม่ได้เป้าหมายที่กำหนดจึงมีความเหมาะสมเป็นจริงและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ อาจกล่าวได้ว่าความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและการแข่งขัน เป้าหมายที่ท้าทาย ความมุ่งมั่นและการแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยาก ดังนั้นรูปแบบพฤติกรรมที่สนองความต้องการความสำเร็จจึงเป็นรางวัลตอบแทนในตัวเองอยู่แล้ว แมคเคลล์แลนด์ พบว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักทำงานได้ดีกว่าคนที่มีความต้องการความสำเร็จต่ำและความต้องการประเภทนี้เป็นสิ่งที่เรียนรู้และพัฒนาขึ้นได้ด้วยการฝึกอบรม

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือสามารถควบคุมคนอื่น ๆ ได้ บุคคล คนที่มีความต้องการอำนาจจึงเป็นคนที่มุ่งหาวิธีสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่นรวมทั้งใช้อำนาจและยึดอำนาจที่มีเหนือบุคคลนั้นไว้ การใช้อำนาจมี 2 รูปแบบคือ

(1) การใช้อำนาจทางบวกเป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับองค์กร โดยส่วนรวม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารต้องอาศัยความพยายามของผู้อื่นสร้างความสำเร็จ

(2) การใช้อำนาจทางลบ เป็นการใช้อำนาจของผู้ที่แสวงหาอำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

3. ความต้องการได้เข้าร่วมในสังคม (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะได้รับความรัก ขอบพอบและมิตรภาพจากคนอื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากพรรคพวก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น พอใจในสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และคนเหล่านี้มักไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันแมคเคลล์แลนค์ เห็นว่ามนุษย์ต่างมีความต้องการ 3 ประเภทนี้ เพียงแต่ว่าระดับของความต้องการแต่ละประเภทในตัวบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมส่วนบุคคลและวัฒนธรรมประจำชาติ มักแสดงออกให้เห็นชัดเจนเป็นบุคลิกประจำตัว ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานความต้องการทั้ง 3 จึงมีชื่อเรียกรวมๆ กันว่า ความต้องการที่โดดเด่น(Mainfest Needs) แมคเคลล์แลนมีข้อสมมติว่าความต้องการเกิดจากการเรียนรู้ทางความต้องการในตัวบุคคลได้ และวิธีการปรับสภาพแวดล้อมของงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรจะสร้างแรงจูงใจซึ่งมีผลต่อเนื่องไปถึงการเพิ่มการปฏิบัติงานได้

4.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (X and Y Theory) แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้ศึกษาธรรมชาติของมนุษย์และได้แบ่งมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งทั้งสองประเภทมีผลอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการหาแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมในการควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ถูกจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีจูงใจแบบเนื้อหา (ตุลา มหาพสุธานนท์ 2547: 249 – 250)

2.4.1 ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

1. โดยปกติมนุษย์ไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสจะพยายามหลีกเลี่ยงหลบหลีกการทำงาน
2. เมื่อไม่ชอบทำงานทำให้มนุษย์ค่อนข้างขี้เกียจ ต้องมีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมิบหลงโทษ เพื่อให้พวกเขาที่มีความพยายามในการทำงาน
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบให้มีผู้ชี้แนะ ไม่ต้องการความรับผิดชอบ ปรารถนาความทะเยอทะยาน ชอบอยู่เฉยมากกว่า รวมทั้งให้ความสำคัญกับความมั่นคงปลอดภัย และ
4. บุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะจูงใจพนักงานได้โดยกำหนดมาตรฐานในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การใช้ระเบียบและอำนาจหน้าที่ทุกคาม

โดยการรู้ว่าจะลงโทษ การลงโทษเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่นๆ เรียกวิธีการลงโทษนี้ว่า วิธีการลงโทษแบบไม้แข็ง

2.4.2 ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ในทางตรงกันข้ามกับทฤษฎี X ดังนี้

1. ปกติทั่วไปมนุษย์จะมีความขยันรักในการทำงานใช้พลังสมองและพลังกายในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

2. รักอิสระไม่ชอบการควบคุม และการลงโทษในการทำงาน

3. มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

4. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์

ในการแก้ไขปัญหขององค์การภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคล บุคคลตามทฤษฎี Y ผู้บริหารต้องใช้วิธีการลงโทษแตกต่างจากบุคคลตามทฤษฎี X คือให้บุคคลมีอิสระในการเลือกวิธีการ การควบคุม และสั่งงานด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาเป็นแต่เพียงผู้จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านั้นสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง ควบคู่ไปกับการความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ วิธีการลงโทษแบบนี้เรียกว่า วิธีการลงโทษแบบไม้นวม

แมคเกรเกอร์มีความเชื่อว่า ทฤษฎี X เหมาะสมสำหรับคนงานในการกระตุ้น โดยใช้ความต้องการขั้นต่ำ ส่วนทฤษฎี Y จะเป็นไปในทางตรงกันข้ามและมีความเหมาะสมสำหรับพนักงานในการกระตุ้นโดยใช้ความต้องการขั้นสูง และมีความเชื่อว่าทฤษฎี X นั้นไม่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ทฤษฎี Y มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎี X ดังนั้นจึงเสนอให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจรับผิดชอบ ได้ทำงานที่ท้าทาย และมีความสัมพันธ์กลุ่มที่ดีจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น (วิเชียร วิทยอุดม 2547: 159 - 160)

4.5 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) พัฒนาโดยนักจิตวิทยาชื่อ บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) ในทศวรรษที่ 1930 หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า กฎของผลกระทบ (law of effect) การเสริมแรงเป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรวิธีหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อความต้องการและกระบวนการคิดของบุคลากร ทฤษฎีการเสริมแรงพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลได้ที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลัง ทฤษฎีดังกล่าวเน้นที่การเปลี่ยนแปลง หรือการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยอาศัยการใช้รางวัลและการลงโทษอย่างเหมาะสม ดังนั้นทฤษฎีเสริมแรงจึงเป็นทฤษฎีที่พิจารณาว่าเหตุใดคนจึงมีพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยสกินเนอร์เชื่อว่าพฤติกรรมของคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยการใช้การเสริมแรง (อำนาจ ธีระวนิช 2547: 421)

การเสริมแรงเชิงบวก เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำ ประกอบด้วย

1. การเสริมแรงเชิงบวก (positive reinforcement) เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกแก่บุคคลนั้น ตามผลของพฤติกรรมนั้น
2. การเสริมแรงเชิงลบ (negative reinforcement) บางครั้งเรียกว่าการหลีกเลี่ยง (avoidance) การเสริมแรงเชิงบวกเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการและลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง โดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางลบตามผลของพฤติกรรมนั้น
3. การทำให้หมดไป (extinction) การเสริมแรงเชิงบวกเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำประจำลดลง หรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไป โดยการไม่ให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกที่เคยให้ตามผลของพฤติกรรมนั้น
4. การลงโทษ (punishment) การเสริมแรงเชิงบวกเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำประจำลง หรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไป โดยการให้รับผลตอบแทนในทางลบหรือลงโทษตามผลของพฤติกรรมนั้น (เสนาะ ดิยาวี 2546: 222)

4.6 ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา Hygiene Factor Theory-Frederick Herzberg 1959

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 32-34) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล คือ

4.6.1 ปัจจัยจูงใจ (*motivation factor*) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

4.6.2 ปัจจัยสุขวิทยา (maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

ทั้งนี้ เฮิร์ชเบิร์ก ได้ตั้งสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้นคือ

1. องค์กรประกอบภายนอก (Hygiene factors) ได้แก่

- คุณภาพของการกำกับติดตามการทำงาน (Quality of Supervision)
- นโยบายและการบริหารจัดการองค์กร (Organization policy and management)
- เงื่อนไขต่างๆ ในการทำงาน (Working conditions)
- ค่าจ้าง เงินเดือน (Salary)
- ตำแหน่ง /สถานภาพในที่ทำงาน (Status)
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือคนในองค์กร (Peer relationship/ Interpersonal relations)
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Security)
- งาน/ลักษณะของงานที่ทำ (Job)

2. องค์กรประกอบภายใน (Motivation factors) ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากจิตใจของตัวบุคคลากรเอง ซึ่งเป็นแรงขับให้สามารถทำงานได้สำเร็จ

- ความสำเร็จ (Achievement)
- การได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือจารึกความสำเร็จในการทำงาน (Recognition of Achievement)
- ระดับความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (Responsibility for task)
- ความสนใจในงานที่ทำ (Interest in the job)
- ระดับความก้าวหน้าหรือระดับความสำคัญของภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ (Advancement for higher level tasks)
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือคนในองค์กร (Peer relationship/ Interpersonal relations)
- ความเจริญก้าวหน้าหรือเติบโตในหน้าที่การงาน (Growth)

โดยสรุป หากองค์ประกอบภายนอกได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง ความมั่นคง บุคลากรอาจรู้สึกพอใจ แต่ระดับความพอใจดังกล่าวสามารถพร่องได้เสมอ ดังนั้น หากให้สิ่งจูงใจที่อยู่ในองค์ประกอบภายนอกอาจไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องที่ผลักดันให้ทำงานได้ตลอดรอดฝั่ง กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เฮิร์ชเบิร์ก เชื่อว่า องค์ประกอบภายในสำคัญกว่าองค์ประกอบภายนอก

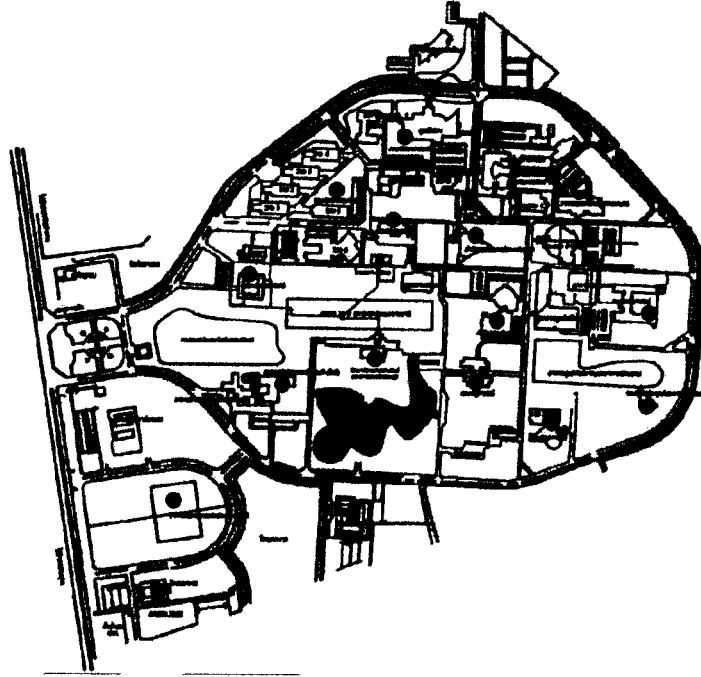
ดังนั้น เมื่อทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดังที่นักวิชาการ ได้อธิบายไว้ ผู้วิจัยจะได้นำเอาทฤษฎีไปใช้ในการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย

5. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นมหาวิทยาลัยที่ขงฐานะมาจากวิทยาลัยอุบลราชธานี สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2533 ในรัฐบาลของ พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ด้วยความมุ่งหมายให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งที่ 2 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการจัดการศึกษาเน้นหนักทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งกำลังมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศ กึ่งอุตสาหกรรม และเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งให้มหาวิทยาลัย เป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงการประกอบวิชาชีพของตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา 2531 ภายใต้ชื่อ "วิทยาลัยอุบลราชธานี" โดยเปิดทำการสอน ในสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ มีนักศึกษารุ่นแรกจำนวน 67 คน ซึ่งฝากเรียน ไว้ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อมาในปีการศึกษา 2533 วิทยาลัยอุบลราชธานีได้ขงฐานะมาเป็นมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2533 ได้ย้ายสถานที่จัดการศึกษาจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นมาประจำ ณ สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยบริเวณ กิโลเมตรที่ 10 - 11 ถนนวาริน-เดชอุดม ตำบลเมืองศรีไค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี บนเนื้อที่ประมาณ 5,228 ไร่ และเริ่มจัดการเรียนการสอนให้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ของคณะ

เกษตรศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่ง ได้ถือเอาวันที่ 30 กรกฎาคมของทุกปีเป็นวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2.3 ภาพผังแม่บทมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2553

5.1 พันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล มีคุณธรรมนำความรู้ คิดเป็น ทำเป็น และดำรงชีวิตบนพื้นฐานพอเพียง

1. วิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และผลงานสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีความสุขและพอเพียง

2. บริการวิชาการแก่สังคมเพื่อชีวิตที่ดีของประชาชน และสร้างมูลค่าเพิ่มในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและอุตสาหกรรมท้องถิ่นอีสานใต้ และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เพื่อก่อให้เกิดทักษะเพียงพอต่อการพัฒนาตนเองและประเทศชาติ

3. ทำนุบำรุง ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และภูมิภาคอื่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้รับรู้ และรักษาไว้ภายใต้บริบท

5.2 คำขวัญ

พัฒนาความรู้ มุ่งสู่ปัญญา พร้อมคุณค่าคุณธรรม

5.3 ปรัชญา

“มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สร้างสติและปัญญาแก่สังคม บนพื้นฐานความพอเพียง”

5.4 วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ ที่เน้นนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิต และประชาชนบนฐานภูมิปัญญาอีสานได้และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

5.5 แผนพัฒนาฉบับที่ 10 (2551 - 2560) ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาอาจารย์และบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว(ยุทธศาสตร์ใหม่)

1.1 ปรับความคิดของอาจารย์และบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาอุดมศึกษาตามกรอบแผนศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2560)

1.2 จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์และบุคลากร

1.3 พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากร

1.4 ชำรงรักษาและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและมีความสุขในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สังคม

2. พัฒนานักศึกษาให้เกิดทักษะ มีเครื่องมือ มีความรู้ในทฤษฎีพื้นฐานและสามารถนำความรู้ไปคิดแก้ปัญหาในพื้นที่ได้จริง

2.1 พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และความพอเพียงในกระบวนการเรียนรู้

2.3 การบริหารกิจกรรมนักศึกษานอกหลักสูตร

2.4 สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมของนักศึกษา

2.5 บูรณาการงานวิจัย งานบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างบัณฑิต

2.6 พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการพัฒนาประเทศ

2.7 รับนักศึกษาใหม่ที่มีคุณภาพและจำนวนตามเป้าหมาย

2.8 จัดหาทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

2.9 การบริหารสวัสดิการและสวัสดิภาพนักศึกษา

3. ส่งเสริมการวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และผลงานสร้างสรรค์สามารถนำไปใช้เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนในท้องถิ่น และประเทศให้อยู่ได้อย่างมีความสุข

3.1 จัดทำแผนแม่บทการวิจัยตามปรัชญา และวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัย

- 3.2 กำหนดโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการวิจัย
- 3.3 สร้างเสริมความแข็งแกร่งของนักวิจัย / กลุ่มวิจัย
- 3.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- 3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
4. เสริมสร้างความเป็นเลิศทางด้านฐานข้อมูล องค์ความรู้ และผู้รู้ในอีสานใต้และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเพื่อการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับมหาวิทยาลัย ผ่านการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน
- 4.1 ส่งเสริมให้มีการศึกษาพื้นที่เป้าหมายเพื่อนำมาจัดสร้างเป็นฐานข้อมูล องค์ความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์
- 4.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานบริการวิชาการ
- 4.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับชุมชนเพื่อให้บริการวิชาการ
- 4.4 การให้บริการวิชาการที่ตรงใจผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น
- 4.5 ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการงานบริการวิชาการกับการวิจัยและการเรียนการสอน
- 4.6 เผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาชุมชนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก
5. ส่งเสริม ทำนุบำรุงและฟื้นฟูรูปแบบ และความคิดทางศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและชาติ โดยการซึมซับเข้าสู่วิถีการดำรงชีวิตเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- 5.1 ส่งเสริมการศึกษาและการจัดกิจกรรมที่เน้นการสืบทอดและสืบสานวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของชุมชนในอีสานใต้ และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงโดยมีกระบวนการที่ต่อเนื่องจนเกิดการสร้างองค์ความรู้และมีการเผยแพร่ โดยให้นักศึกษาและบุคลากร มีส่วนร่วมกับชุมชน
- 5.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

- 5.3 สร้างเสริมความแข็งแกร่งของกลุ่มกิจกรรมและบุคลากรด้าน
ศิลปวัฒนธรรม
- 5.4 ศึกษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของภูมิภาคอื่นให้เกิดการเรียนรู้ รับรู้ และ
รักษาไว้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลก
6. บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีคุณภาพและมี
ความสุข
- 6.1 พัฒนาองค์กรและระบบบริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมี
ประสิทธิภาพ
- 6.2 ปรับโครงสร้างองค์กร รวมทั้งกฎ ระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสมกับการ
เปลี่ยนแปลงใน อนาคต
- 6.3 พัฒนาสถาบันผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการสื่อสารทั้งภายในและ
ภายนอกให้ เป็นที่รับรู้อย่างทั่วถึง
- 5.6 การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัย
- 5.6.1 การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน
- การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติเดิม ทั้งนี้
หน่วยงานอาจพิจารณาปรับลดขั้นตอนหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินการบางอย่าง เพื่อลดค่าใช้จ่าย ลด
ระยะเวลาการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประ โยชน์มากขึ้น ได้
- การดำเนินการตามแนวปฏิบัติเดิม คือ
1. ตำแหน่งสาย ก ให้ใช้วิธีการคัดเลือกและดำเนินการ โดยคณะ
 2. ตำแหน่งสาย ข สาขาขาดแคลนตามที่ อ.ก.ม.กำหนด คือ นักวิชาการ
เงินและบัญชี, นักวิทยาศาสตร์, นิติกร, วิศวกร และเจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธให้ใช้วิธีการคัดเลือกและ
ดำเนินการ โดยมหาวิทยาลัย
 3. ตำแหน่งสาย ข - ค ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันและดำเนินการโดย
มหาวิทยาลัย
- 5.6.2 การสอบคัดเลือกตามเกณฑ์กลางของมหาวิทยาลัย
1. สอบข้อเขียน โดยใช้ข้อสอบปรนัยหรืออัตนัยตามแต่หน่วยงานจะ
เห็นสมควร และ
 2. การสอบสัมภาษณ์ และ

3. ทดสอบความสามารถพิเศษที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เช่น การทดสอบพิมพ์ดีด การทดสอบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น การทดสอบนี้หน่วยงานจะกำหนดให้มีคะแนนด้วยหรือไม่ก็ได้

5.6.3 การจ้าง

การบุคคลทั่วไป

1. การจ้างครั้งแรก มีระยะเวลาการจ้าง 1 ปี
2. การจ้างครั้งต่อ ๆ ไป มีระยะเวลาครั้งละ 2 ปี จนกว่าจะเป็นมหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐ

การจ้างผู้มีภาวะผูกพัน (นักเรียนทุน)

1. การจ้างครั้งแรกมีระยะเวลาเท่ากับระยะเวลาขาดใช้ทุน
2. การจ้างครั้งต่อ ๆ ไป มีระยะเวลาครั้งละ 2 ปี จนกว่าจะเป็นมหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐ

5.6.4 ค่าจ้าง

1. สายวิชาการ จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 70 สำหรับเหมาจ่ายเป็นค่าสวัสดิการ
2. สายสนับสนุนวิชาการ จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มร้อยละ 50 สำหรับเหมาจ่ายเป็นค่าสวัสดิการ

5.6.5 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

1. สายวิชาการ ระยะเวลาการประเมินทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี และมีระยะเวลาทำางานสอนไม่น้อยกว่า 1 ภาคการศึกษา
2. สายสนับสนุนวิชาการ ระยะเวลาการประเมินทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี

5.6.6 การลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม

ภายในประเทศ คุณสมบัติของผู้ประสงค์ลาศึกษาต่อภายในประเทศ

1. มีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา
2. เป็นผู้พ้นจากการทดลองปฏิบัติงานแล้ว
3. เป็นผู้ที่มีผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการกอง หรือ

เทียบเท่าขึ้นไป

4. รับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
5. เป็นผู้ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือถูกฟ้อง

คดีอาญา

การลาศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้เวลาดำรงการบางส่วน คือ ไม่เกิน ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากต้นสังกัดได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การลาศึกษาต่อบางเวลาไม่กระทบต่องานประจำของผู้ลาศึกษาต่อ และงานของหน่วยงานให้ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน

ต่างประเทศ คุณสมบัติ ของผู้ประสงค์ลาศึกษาต่อต่างประเทศ

1. ผู้ไปศึกษาระดับปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี
2. เป็นผู้ผ่านประเมินทดลองปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. เป็นผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศที่จะใช้ในการศึกษา
4. เป็นผู้มีความรู้ภาษาอังกฤษ และมีสุขภาพอนามัยดีพอที่จะ ไปศึกษา ณ

ต่างประเทศ

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างเคร่งครัด พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุนยังไม่ครบตามสัญญา จะต้องทำสัญญาอนุญาตให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานชดใช้ทุน ไปศึกษาต่อในประเทศ/ต่างประเทศเมื่อจบการศึกษาแล้วต้องกลับมาปฏิบัติงานชดใช้ทุนให้ครบตามสัญญา

การลาศึกษาต่อเต็มเวลา และการจ่าย ค่าจ้างระหว่างการลาศึกษาต่อเต็มเวลา

1. การลาศึกษาต่อเต็มเวลา ให้คณะ/หน่วยงานเป็นผู้พิจารณา
2. การจ่ายค่าจ้างหรือการจ้างบุคคลทดแทนระหว่างลาศึกษาต่อ สำหรับพนักงานที่จ้างด้วยเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ให้ขึ้นอยู่กับเหตุผล ความจำเป็น และดุลยพินิจของต้นสังกัด ทั้งนี้ การจ่ายค่าจ้างหรือการจ้างบุคคลทดแทนระหว่างลาศึกษาต่อ ให้เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ของหน่วยงานก่อน หากไม่เพียงพอให้ขออนุมัติเบิกจ่ายจากเงินรายได้มหาวิทยาลัย

5.6.7 การลา

การลาป่วยและลากิจ 45 วัน

การลาคลอดบุตร 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างจากมหาวิทยาลัย 45 วัน และจากสำนักงานประกันสังคม 45 วัน

การลาพักผ่อน สามารถลาพักผ่อนได้เมื่อผ่านประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานแล้วในหนึ่งปีสามารถลาได้ 10 วันทำการ

1. หากปีใดลาพักผ่อนไม่ครบ 10 วันทำการ ให้สะสมวันลาที่เหลือในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่ไม่เกิน 20 วันทำการ

2. หากปฏิบัติงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้สิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

1. ต้องยื่นใบลาล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 60 วัน และต้องรายงานตัวเข้า

ปฏิบัติงานภายใน 5 วันนับแต่วันลาสิกขา หรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์

2. พนักงานต้องผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน จึงจะขออนุญาตลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง

การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

1. พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือก ไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลตามวันและเวลาในหมายเรียกนั้น โดยไม่ต้องรอกำสั่งอนุญาต และให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานลาให้อธิการบดี เพื่อพิจารณาอนุญาต

2. เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติ ต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 7 วัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็น อธิการบดีอาจขยายเวลาให้ได้ แต่รวมแล้วไม่เกิน 15 วัน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ **คุณภาพชีวิตการทำงาน**ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกรายละเอียด ดังนี้

นฤคธ มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงาน และชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมีมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่

ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

สิทธิเดช นิลสัมฤทธิ์ และคณะ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนไทย : ผลจากการดำเนินการของรัฐภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนไทยที่ประเมินจากมาตรวัด 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพและความเครียด ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า คุณภาพชีวิตในแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านสุขภาพและความเครียด จะมีความเครียดพอสมควร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง ใน 4 องค์ประกอบ คือ ลักษณะงานความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน ความพึงพอใจเฉพาะด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานความพึงพอใจในงานรายด้านโดยรวม และการรับรู้ความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานอยู่ในระดับมากในด้านความก้าวหน้าในงานและสัมฤทธิ์ผลของงานในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการพลเรือนทุกสังกัดรับรู้โดยเฉลี่ยมีความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง และรับรู้ว่ามีสัมฤทธิ์ผลของงานในระดับมาก เพศชาย รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในทุกองค์ประกอบสูงกว่าเพศหญิง ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดราชการส่วนกลาง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ คือ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทนการพัฒนา ข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการ และผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์สถาบันการเงิน 142 คน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงาน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อ องค์การแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม(การทำงาน

ร่วมกัน) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์การ
ทำงาน และเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ขนาดและ
โครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในสำนัก
งบประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
วิเคราะห์งบประมาณ

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า คุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดองค์กรและการบริหารและประชาธิปไตยใน
การทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
โดยมีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสุดท้าย สำหรับการปฏิบัติงานของ
บุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
ปานกลาง ได้แก่ งานแผนงานและเสริมสร้างชุมชน งานบริหารงานทั่วไป งานส่งเสริมศาสนาและ
วัฒนธรรม ตามลำดับ

รัชชัช สิงห์เขียว (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ
ทำงานพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด
(มหาชน) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ตามกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานที่แตกต่างกัน
ตลอดจนศึกษาความคิดเห็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงาน ซึ่งได้ศึกษาตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) เป็นตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด(มหาชน) โดยทำการศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท
ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
โดยเฉพาะในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้าน
การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวของ
พนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตใน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมี

คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานบริษัทไทย โอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาและสถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวโดยสรุปในภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งคู่ได้จากโครงสร้างเงินเดือนที่เทียบเคียงได้กับในธุรกิจประเภทเดียวกัน การพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ สวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการลูกจ้างในโรงงานห้องแถว เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี

สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านมั่นคงและความก้าวหน้า และระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

อัจฉริยะ สิริทวิวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมพบว่าอยู่ระดับ มาก โดยคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.451 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และอายุ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการศึกษา และสถานภาพ

การสมรสไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นวรรค์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนมี วัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา อายุราชการ สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน พบว่าจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา อายุราชการ สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น กับคุณภาพชีวิต การทำงาน พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5

สุนทรีย์ สมพงษ์ (2550) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ คุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างกรมการขนส่งทางบกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างของกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างกรมการขนส่งทางบก มี (1) ระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$ $\sigma = 0.54$) โดยด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านความรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพอประมาณ และด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.16$ $\sigma = 0.59$) โดยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านการตอบสนองสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง (3) คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.479 (4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ อายุ การศึกษา และรายได้ ส่วน (5) ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและรายได้ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

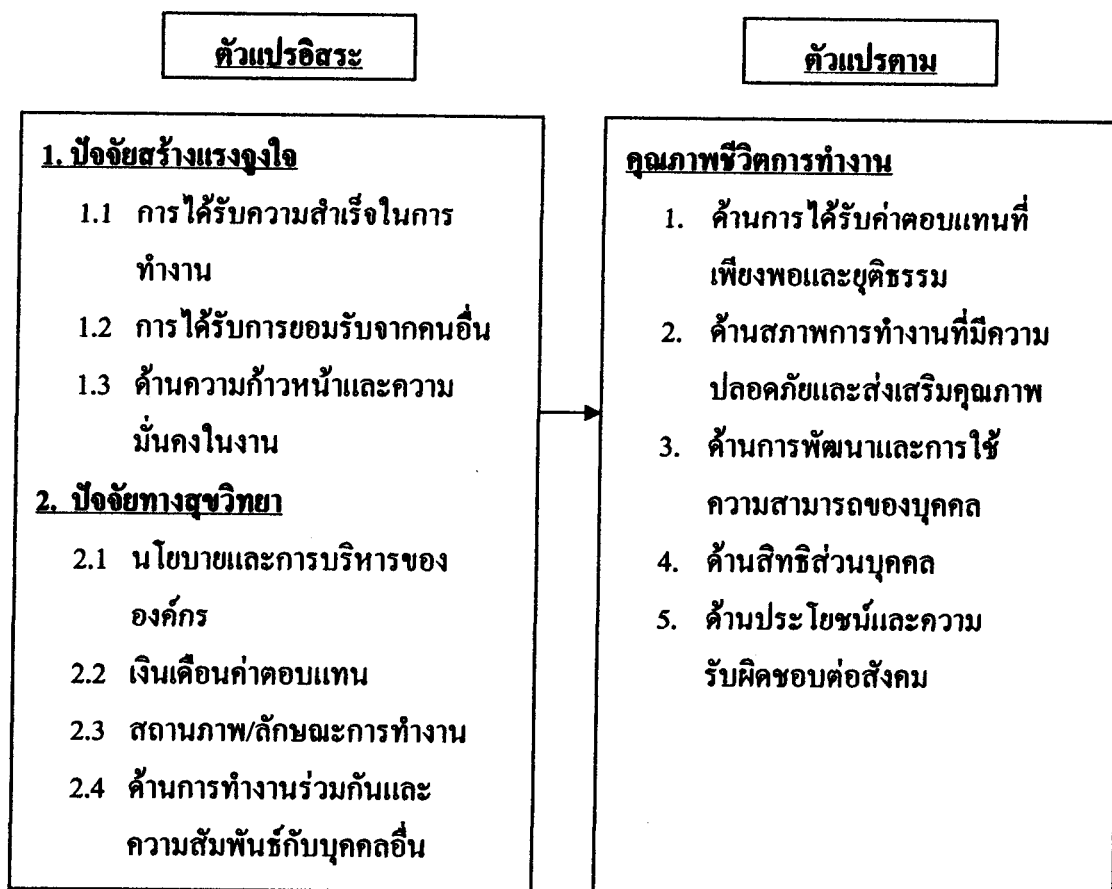
บานชื่น ทาจันทร์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามตัวชี้วัดของ Richard E. Walton ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วน

บุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน รายได้พิเศษ ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งที่ครองอยู่ และที่พักอาศัย

อภิขยา อ่วมเจริญ (2548) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กรมชนารักษ์กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ผลการศึกษาพบว่า 1.) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา
ครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.77 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.07
สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.33 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ
58.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.81 เงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิด
เป็นร้อยละ 38.37 2.) คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ใน
ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดย อันดับแรกคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
เป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย 3.) ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนก
ตาม คุณลักษณะ ส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน พบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สรุปกรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัย
ซึ่งเป็นการศึกษาโดยตัวแปรอิสระที่ต้องการศึกษา คือ การนำทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานทฤษฎี
ปัจจัยทางสุขวิทยา-ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะส่งผลให้กับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน



ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปที่มาของกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 **ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ** ประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.1.1 **การได้รับความสำเร็จในการทำงาน** เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรตามทฤษฎีความต้องการของแมคเคลล์แลนด์ (อ้างถึงในพิมพ์จรชัย นามวัฒน์, 2544: 53) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการระดับสูงในประการที่ 1 คือ ความต้องการความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ในระดับที่ 5 ที่กล่าวถึงความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต และทฤษฎีของเฮอซ์เบอร์ก ในประเด็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ คือ ปัจจัยจูงใจ ที่เป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความ

ต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

1.1.2 การได้รับการยอมรับจากคนอื่น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศึกษาโดยพิจารณาตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ในประเด็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อมุ่งใจให้คนชอบ คือ ปัจจัยจริงใจ ที่เป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา จากผู้มาขอคำปรึกษา การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานด้วย และสอดคล้องตามทฤษฎี ฮีอาร์ จี ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (อ้างถึงในพินทลจรรย์ นามวัฒน์, 2544: 51) ที่ได้ทำการศึกษาระดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ และได้จัดกลุ่มความต้องการเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งที่มีความสอดคล้อง คือ กลุ่มที่ 3 ความเจริญเติบโต ซึ่งเป็นเรื่องของความสำเร็จและความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการยอมรับและความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องตามทฤษฎีปัจจัยงูใจ-ปัจจัยสุขวิทยา ของเฮิร์ชเบิร์ก ที่ได้ตั้งสมมติฐานว่ามีปัจจัย 2 อย่าง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน คือ การที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร และความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและความมั่นคงขององค์กร โดยมีผลงานวิจัยของชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้าง กองรักษาความปลอดภัย กรมช่างทหารอากาศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน เมื่อจำแนกตามมิติพบว่ามิติด้านด้านสุขภาพ มิติด้านที่อยู่อาศัย ส่วนมิติย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ได้แก่ มิติด้านความมั่นคง มิติด้านความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยของสุจินดา อ่อนแก้ว (2538) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี และผลการวิจัยของบานชื่น ทาจันทร์ (2548) พบว่า ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีระดับมาก

1.2 ปัจจัยทางสุขวิทยา ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร, เงินเดือนค่าตอบแทน, สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

1.2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งได้รับการสนับสนุนความคิดนี้จากสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้นำแนวคิดการประเมินทรัพยากรมนุษย์แนวคิดจากตัวแบบสมดุล ตามแนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard โดยกำหนดองค์ประกอบความสำเร็จของ HR Scorecard ต้องบรรลุมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด 5 มิติ ซึ่งมีในส่วนของ มิติที่ 1, 3 และ 5 กล่าวถึงความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งกล่าวถึงการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ ทั้งนี้ยังสอดคล้องตามทฤษฎีของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (1959 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 32-34) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งกล่าวถึง นโยบายและการบริหารงานองค์กร คือ การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.2.2 เงินเดือนค่าตอบแทน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งตามทฤษฎี อี อาร์ จี ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (อ้างถึงในพิมลจรีย์ นามวัฒน์, 2544: 51) ที่ได้ทำการศึกษาระดับชั้น ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์และได้จัดกลุ่มความต้องการเหล่านั้นเสียใหม่ เป็น 3 กลุ่ม ซึ่งที่มีความสอดคล้อง คือ กลุ่มที่ 1 การคงชีพ (Existence) เป็นเรื่องของความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำตามทฤษฎีของมาสโลว์และสามารถตอบสนองได้ด้วยสิ่งที่เป็นวัตถุ ได้แก่ อากาศ อาหาร น้ำ เงิน และสภาพการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการเสริมแรง โดยบี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) การเสริมแรงประกอบด้วย การเสริมแรงจูงใจทางบวก เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวก การเสริมแรงทางลบ การทำให้หมด และการลงโทษ และได้มีผลงานวิจัยของนอร์ตัน ฌ วัน จันท์ (2548) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการการปกครองจังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เงินเดือนและสถานภาพ

1.2.3 สถานภาพลักษณะการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรอีกหนึ่งตัว โดยที่ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยนี้ ได้แก่ ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2538ก: 30) กล่าวว่าการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร คือ การทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองตอบความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละสมัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Bruce และ Blackburn (1992 อ้างอิงในภูวนัย น้อยวงศ์) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในลักษณะที่มีความ

เกี่ยวข้องกับการยอมรับทางสังคม คือ การมีความภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย งานที่รับผิดชอบ และค่านายจ้าง

1.2.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยที่ปรากฏขึ้นตามทฤษฎีความต้องการของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland's Needs Theory อ้างถึงในพิมลจรชัย นามวัฒน์, 2544: 53) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของมนุษย์ในประเด็นที่ 3 คือ ความต้องการได้เข้าร่วมในสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่จะได้รับความรักชอบพอกจากคนอื่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอภิชา อ่วมเจริญ (2548) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง และนฤศ มีเพียง (2541) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามมิติ พบว่ามิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านสิทธิของพนักงาน มีระดับคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ตัวแปรตาม (dependent Variables)

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

เป็นผลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามแนวคิดจากวอลตัน (Walton, R.E 1974, p. 12) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กล่าวถึงเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 1 คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยมีผลการวิจัยของอภิชา อ่วมเจริญ(2548) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการทางด้านร่างกายและงานวิจัยของ อรุณี สมุโนมหาอุดม (2542) ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการ

ทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยา คิมเจริญ(2538) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในด้านผลการตอบแทนอยู่ในระดับ ปานกลาง

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

การศึกษาพิจารณาตามแนวคิดจากวอลตัน (Walton, R.E 1974, p. 12) ที่ได้ ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กล่าวถึงเกณฑ์ การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 2 คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสี่ยง การรบกวนทางสายตา โดยมีผลการวิจัยของอภิชา อ่วมเจริญ (2548) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปาน กลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ อรุณี สุมโนมหาอุคม (2542) ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการ บูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และผลงานวิจัยของปาริชาติ พูลวิวัฒน์ ชัยการ (2544) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการลูกจ้างในโรงงานห้องแถว เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในเรื่องความ ปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี

2.3 ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

มีผู้ที่ได้ทำงานการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาและ การใช้ความสามารถของบุคคลที่มีผลการวิจัยสอดคล้องตามทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ที่กล่าวถึง ความต้องการการยกย่องและชื่นชม โดยที่บุคคลนั้นจะพยายามกระทำการต่างๆ ที่มีคุณภาพ ประโยชน์ต่อ องค์กรให้ปรากฏผลงานที่ชัดเจนตามความสามารถ ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ผลงานวิจัยของ สุ คนธศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการด้านโอกาสการ พัฒนาตนเองและการใช้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง และประไพพร สิงหเดช(2539) ที่

พบว่าในด้าน โอกาสในการพัฒนาและความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของฉันทพล ภู่อึ้ง (2540) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการ พัฒนาความสามารถของบุคคล ธรรมเนียมในองค์กร การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับด้านอื่นๆ และการ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2.4 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่ง มีความสอดคล้องตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา ของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ปัจจัยสุขวิทยา คือ ปัจจัยที่ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ในส่วนของที่มาของ ปัจจัยมาจากภายนอกตัวบุคคลที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่เป็นผลจาก งานในหน้าที่ของเขา ซึ่ง ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยถึงผลที่ได้จากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วน บุคคล คือ บานชื่น ทาจันทร์ (2548) ที่ทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่ามีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษา ของภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2543) การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การ ของพนักงาน บริษัท ไคกิน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและ คาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมทุกด้านรวมทั้งด้าน ประชาธิปไตยในองค์กร และด้านอื่นๆ

2.5 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการใช้แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรภายในองค์กรอีกหนึ่งตัวโดยที่ได้มีผู้ได้ทำการศึกษาวิจัย ได้แก่ งานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริ คุณ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับ ปานกลาง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน มีอำนาจร่วมกันกับความผูกพัน ต่อองค์กร ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากในด้านความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม และผลการวิจัยของสุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ที่พบว่า ภาพรวมของ ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” ซึ่งแบบการวิจัยเป็นแบบไม่ทดลอง และเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยไม่ทดลอง โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ณ ช่วงเวลาหนึ่ง โดยเน้นการวัดครั้งเดียว (one - shot descriptive Study)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 549 คน (อ้างอิงตามจำนวนอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2553)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการคัดเลือกจากประชากรที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดังนี้

2.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ซึ่งเป็นตารางระบุจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่จะสุ่มเมื่อทราบจำนวนประชากร ตั้งแต่ประชากร 10 คนขึ้นไปจนถึง 1 แสนคน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

จากจำนวนพนักงานสายสนับสนุนทั้งหมดจำนวน 549 คน เทียบค่าการสุ่มจากตาราง Krejcie และ Morgan จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้ทั้งหมด จำนวน 226 คน

2.2.2 การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น ซึ่งเป็น การสุ่มอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1) ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็นชั้นย่อย 2 กลุ่ม ตามลักษณะการจ้าง ได้แก่ พนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานเงินรายได้ จำนวน 549 คน ประกอบด้วย พนักงานเงิน งบประมาณ จำนวน 183 คน และพนักงานเงินรายได้ จำนวน 366 คน

2) ขั้นตอนที่ 2 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ ทำการศึกษา โดยใช้สูตรการกระจายตามสัดส่วนของประชากร คือ

$$\text{สูตร} \quad n_i = \frac{n \times N_i}{N}$$

เมื่อ	n_i	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา
	n	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ศึกษา เท่ากับ 226 คน
	N	=	จำนวนพนักงานสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี เท่ากับ 549 คน
	N_i	=	จำนวนพนักงานสายสนับสนุนทั้งหมดตามลักษณะการจ้าง และคณะ/หน่วยงาน
	i	=	คณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้ ...

ตารางที่ 3.2 แสดงขนาดตัวอย่างของพนักงานสายสนับสนุนที่ถูกเลือก

ที่	หน่วยงาน	จำนวนประชากรที่ศึกษา			ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง		
		พนักงาน เงินงบประมาณ (คน)	พนักงาน เงินรายได้ (คน)	รวม (คน)	พนักงาน เงินงบประมาณ (คน)	พนักงาน เงินรายได้ (คน)	รวม (คน)
1	สำนักงานอธิการบดี	14	50	64	6	21	26
2	คณะวิทยาศาสตร์	23	25	48	9	10	20
3	คณะเกษตรศาสตร์	19	4	23	8	2	9

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวนประชากรที่ศึกษา			ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง		
		พนักงาน เงินงบประมาณ	พนักงาน เงินรายได้	รวม (คน)	พนักงาน เงินงบประมาณ	พนักงาน เงินรายได้	รวม (คน)
		(คน)	(คน)		(คน)	(คน)	
4	คณะวิศวกรรมศาสตร์	16	21	37	7	9	15
5	คณะศิลปศาสตร์	42	43	85	17	18	35
6	คณะเกษตรศาสตร์	26	9	35	11	4	14
7	คณะบริหารศาสตร์	13	77	90	5	32	37
8	สำนักวิทยบริการ	7	6	13	3	2	5
9	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	2	6	8	1	2	3
10	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ	15	42	57	6	17	23
11	ตั้งคณะศิลปประยุกต์ฯ	3	8	11	1	3	5
12	คณะนิติศาสตร์ฯ	0	35	35	0	14	14
13	คณะรัฐศาสตร์ฯ	0	39	39	0	16	16
14	โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ (มุกดาหาร)	3	1	4	1	0	2
	รวม	183	366	549	75	151	226

3) ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นตัวแทนโดยใช้วิธี
จับสลากจนครบตามจำนวน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบสอบถาม
(Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้
มีความสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นคำถามแบบ
ปลายเปิดและปลายปิด โดยแยกออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทฤษฎีปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งเป็น
แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อทำการศึกษาดังคุณภาพชีวิตการ
ทำงานตามทฤษฎีปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยสุขวิทยา โดยผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดการศึกษาตามทฤษฎี

ของเฮิร์ซเบิร์ก (Hygiene Factor Theory-Frederick Herzberg1959) รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ โดยวัดจากตัวชี้วัด ดังนี้

1. ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ

1.1 การได้รับความสำเร็จในการทำงาน

- ท่านสามารถแก้ไขปัญหาค่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
- ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จตรงตามที่ได้รับมอบหมาย ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
- ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามที่คาดหวัง และเหมาะสมกับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ
- ท่านมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับจากคนอื่น

- ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ
- ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ และคุณภาพประโยชน์ต่อองค์กร
- ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ ได้รับการยกย่อง ประชาสัมพันธ์ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน
- ท่านได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน
- ท่านได้รับการยกย่องเป็นตัวอย่าง ในการมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

- ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ
- หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน
- ผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

2. บัณฑิตทางสุขวิทยา

2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

- มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน
- มีนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อดึงดูดและธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานสายสนับสนุนที่มีทักษะ และความสามารถให้คงอยู่
- หน่วยงานของท่านมีการกำหนดช่องทางในการมอบนโยบายและการบริหารงานขององค์กรของผู้บริหาร
- หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนวิธีการบริหารงานขององค์กรตามนโยบายที่กำหนด
- มีการแข่งขัน ประชาสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสารนโยบายการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน

2.2 เงินเดือนและค่าตอบแทน

- เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมตรงตามความพอใจ
- เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น
- เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดอัตราค่าจ้าง
- หน่วยงานของท่านพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนตามความสามารถของบุคลากร

2.3 สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน

- ลักษณะงานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำหาย
 - ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุน มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับ
 - ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุนเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และสังคม
 - สถานภาพภายในการปฏิบัติงานมีความเท่าเทียม เสมอภาค และยุติธรรม
- ในหน่วยงาน

- ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ในการทำงานตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพการทำงานหรือตำแหน่งของตนเอง

2.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

- มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
- หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน
- มีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน
- มีการให้เกียรติและเคารพ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นในหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

อุบลราชธานี แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานตามตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยวัดจากตัวชี้วัด ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและดำรงชีวิตในปัจจุบัน
- ท่านพึงพอใจกับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน
- ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย, ค่าล่วงเวลา
- ท่านพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

- หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี
- หน่วยงานของท่านมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน
- สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย
- หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้งานได้
- หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

- มีการจัดส่งบุคลากร ไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ เป็นประจำ
- ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน
- หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. สิทธิส่วนบุคคล

- ท่านมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน
- ได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ
- ได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน
- สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน

5. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

- หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ
- หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย
- หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม
- หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ที่ดีต่อประชาชน

ส่วนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3.2 ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.1 วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ โดยวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์ในการวิจัย กำหนดโครงสร้างของเนื้อหาของแบบสอบถาม

3.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม จากคำร่าต่างๆ ศึกษาจากแบบสอบถามของคนอื่นๆ

3.2.3 เขียนแบบสอบถามฉบับร่าง ตามโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามในขั้นที่ 1 และตามหลักในการสร้างแบบสอบถามและรูปแบบในขั้นที่ 2

3.2.4 ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา โดยการนำแบบสอบถามที่ออกแบบไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านที่จะศึกษาและวัดผลพิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของข้อคำถาม

3.2.5 ทดลองใช้และปรับปรุง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง

3.2.6 พิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 ความถูกต้องในเนื้อหาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญรวม 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์

3.3.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสอบถามบุคคลที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบัก(Cronbach's Alpha) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณได้จากสูตร

$$\alpha \text{ หรือ } r_{\alpha} = \frac{n}{n-1} \frac{[1 - \sum s_i^2]}{s^2}$$

เมื่อ α หรือ r_{α} = ค่าความเชื่อถือได้

n = จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามที่ i

s^2 = ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามทั้งหมด

i = 1, 2, ..., n

จากผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่า ในส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทฤษฎีปัจจัยงูใจ-ปัจจัยสุขวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9854 ซึ่งสามารถแยกเป็นรายได้ ดังนี้ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9670, การได้รับการยอมรับจากคนอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9575, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9620, นโยบายและการบริหารขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9556, เงินเดือนค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาเท่ากับ 0.9670, สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9719, ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9608 และส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9885 สามารถแยกเป็นรายได้ ดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9828, ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9881, ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9834, ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9904, และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9830 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์สูงจึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 รายละเอียดของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีแนวทางการวิเคราะห์ตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการสร้างแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์การวิจัย	ประเด็นการวิจัย	แนวทางการสร้างแบบสอบถาม
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	พนักงานสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด	วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	ปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	วัดระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อปัจจัยทางสุขภาพ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยเปรียบเทียบตามแหล่งเงิน	เปรียบเทียบความคิดเห็นการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนตามแหล่งเงิน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยการจัดทำบันทึกข้อความติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาถอดรหัส และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล สาระสำคัญตามแบบสอบถามเพื่อทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ตามตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเทคนิคการวัดทัศนคติของลิเกิร์ต (Rensis A. Likert) ซึ่งเป็นกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบของแต่ละตัวเลือก คือ 5, 4, 3, 2, 1 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 107) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในประเด็นการประเมินผลดังนี้

- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความเป็นจริง/คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความเป็นจริง/คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความเป็นจริง/คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความเป็นจริง/คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก
- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความเป็นจริง/คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ดังนั้น จะได้เกณฑ์ในการแบ่งช่วงคะแนนของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในแต่ละระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	4.21 – 5.00
มาก	ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	3.41 – 4.20
ปานกลาง	ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	2.61 – 3.40
น้อย	ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	1.81 – 2.60
น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	1.00 – 1.80

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการบ่งบอกถึงความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการยอมรับและรับรู้ของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ คุณภาพชีวิตระดับสูง คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตระดับต่ำ ซึ่งสามารถวัดได้จากการแบ่งช่วงคะแนน โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ดังนั้น จะได้เกณฑ์การแบ่งช่วงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
สูง	3.68 – 5.00
ปานกลาง	2.34 – 3.67
ต่ำ	1.00 – 2.33

จากเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในการวัดระดับคุณภาพการทำงานของพนักงานนั้น ซึ่งมีช่วงระดับคะแนนเฉลี่ยที่ชัดเจน ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ที่จะสามารถทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตามความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำ

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงบรรยาย โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยสมการการวิเคราะห์ ดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

โดยที่ Y = ตัวแปรตาม

X_i = ตัวแปรอิสระที่ i

a = ค่าคงที่ (Constant) หรือส่วนตัดแกน Y

b_1, b_2, \dots, b_n = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression coefficient)

e = ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม

$i = 1, 2, 3, \dots, n$

6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนตามลักษณะแหล่งเงิน เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ t -test

6.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นอื่นๆ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และเรียงจำนวนมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี** ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษา (1) คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ (4) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
3. การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
4. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน
5. ปัญหาและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, ประเภทพนักงาน, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน/อายุงาน, ระดับการศึกษา, เงินเดือน(ไม่รวมค่าสวัสดิการ), เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ), รายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน และที่พักอาศัย รายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.1 สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	62	27.4
หญิง	156	69.0
ไม่ระบุ	8	3.6
รวม	226	100
2. อายุ (ปี)		
อายุ 20-25 ปี	15	6.5
อายุ 26-30 ปี	93	41.2
อายุ 31-35 ปี	86	38.1
อายุ 36-40 ปี	32	14.2
รวม	226	100
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	170	75.2
สมรส	40	17.8
หม้าย	8	3.5
ไม่ระบุ	8	3.5
รวม	226	100
4. ประเภทพนักงาน		
พนักงานเงินงบประมาณ	38	16.8
พนักงานเงินรายได้	188	83.2
รวม	226	100
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน/อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	8	3.5
1-5 ปี	147	65.1
6-10 ปี	63	27.9
มากกว่า 10 ปี	8	3.5
รวม	226	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. เงินเดือน(ไม่รวมค่าสวัสดิการ)		
น้อยกว่า 10,000 บาท	134	59.3
10,001-15,000 บาท	61	27.0
มากกว่า 15,001 บาท	24	10.6
ไม่ระบุ	7	3.1
รวม	226	100
8. เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ)		
น้อยกว่า 10,000 บาท	23	10.2
10,001-15,000 บาท	156	69.0
มากกว่า 15,001 บาท	40	17.7
ไม่ระบุ	7	3.1
รวม	226	100
9. รายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน		
น้อยกว่า 1,000 บาท	149	65.9
1,001-1,500 บาท	46	20.4
มากกว่า 1,501 บาท	27	11.9
ไม่ระบุ	4	1.8
รวม	226	100
10. ที่พักอาศัย		
ที่พักของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	51	22.6
บ้านตนเอง	134	59.3
บ้านเช่า/หอพัก	38	16.8
บ้านญาติ	3	1.3
รวม	226	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า

1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 69.0) เป็นเพศหญิง เป็นเพศชาย ร้อยละ 27.4 และมีเพียงร้อยละ 3.6 เท่านั้นที่ไม่ระบุข้อมูล

1.2 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 41.2) มีอายุระหว่าง 26–30 ปี รองลงมา ร้อยละ 38.1 มีอายุระหว่าง 31–35 ปี และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 6.6) มีอายุระหว่าง 20–25 ปี

1.3 สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 75.2) มีสถานภาพ โสด รองลงมา ร้อยละ 17.7 สมรสแล้ว และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 3.5) ที่มีจำนวนเท่ากับสองกลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ที่มีสถานภาพการสมรสเป็นหม้าย และผู้ที่ไม่ระบุข้อมูล

1.4 ประเภทพนักงาน กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 83.2) เป็นประเภท พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับค่าจ้างจากงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย รองลงมา ร้อยละ 13.3 เป็นพนักงานเงินงบประมาณแผ่นดิน และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 3.5) เป็นผู้ที่ไม่ได้ระบุข้อมูล

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน/อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 65.0) มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน/อายุงานระหว่าง 1–5 ปี รองลงมา ร้อยละ 27.9 ปฏิบัติงาน/อายุงาน ระหว่าง 6–10 ปี และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 3.5) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน/อายุงานน้อยกว่า 1 ปี

1.6 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.2) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 40.7 จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 7.1) ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

1.7 เงินเดือน(ไม่รวมค่าสวัสดิการ) กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 59.3) ได้รับ เงินเดือนที่ไม่รวมค่าสวัสดิการน้อยกว่า 10,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 27.0 ได้เงินเดือนไม่รวมค่า สวัสดิการระหว่าง 10,000–15,000 บาท และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 10.6) ได้รับเงินเดือนไม่รวมค่า สวัสดิการมากกว่า 15,001 บาท

1.8 เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 69.0) ได้รับ เงินเดือนที่รวมค่าสวัสดิการจำนวนระหว่าง 10,001–15,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 17.7 ได้ เงินเดือนรวมค่าสวัสดิการมากกว่า 15,001 บาท และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 10.2) ได้รับเงินเดือน รวมค่าสวัสดิการน้อยกว่า 10,000 บาท

1.9 รายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 65.9) มีรายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 20.4 ได้รับรายได้พิเศษจาก การทำงานจำนวนระหว่าง 1,001–1,500 บาท และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 10.6) มีรายได้พิเศษจาก การทำงานมากกว่า 1,501 บาท

1.10 ที่พักอาศัย กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 59.3) พักอาศัยบ้านตนเอง รองลงมา ร้อยละ 22.6 และมีส่วนน้อยที่สุดร้อยละ 1.3 มีที่พักอาศัยเป็นบ้านญาติ

2. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (4) ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ (5) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน การศึกษาในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.2 ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน

n = 226				
คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.21	0.84	ปานกลาง	4
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	3.13	0.96	ปานกลาง	5
3. ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	3.92	0.73	สูง	1
4. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.58	0.75	ปานกลาง	3
5. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.89	0.77	สูง	2
ค่าเฉลี่ยทุกด้าน	3.55	0.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในการประเมินผลทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดย

มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ซึ่งสามารถจำแนกระดับคุณภาพคุณภาพชีวิตเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ซึ่งค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจัดได้ว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$)
2. ระดับคุณภาพชีวิตด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจัดได้ว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$)
3. ระดับคุณภาพชีวิตด้านสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจัดได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$)
4. ระดับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจัดได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$)
5. ระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ซึ่งค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจัดได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

n = 226				
คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.53	0.92	มาก	1
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.10	1.10	ปานกลาง	4
3. ท่านพึงพอใจกับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.31	0.96	ปานกลาง	2
4. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย, ค่าล่วงเวลา	2.85	1.16	ปานกลาง	5
5. ท่านพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.25	1.05	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในการประเมินผลทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ซึ่งสามารถจำแนกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$)
2. ท่านพึงพอใจกับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)
3. ท่านพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและดำรงชีวิตในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$)
5. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย, ค่าล่วงเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$)

2.3 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

n = 226				
คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	2.76	1.35	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.23	1.20	ปานกลาง	3
3. สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	3.33	1.03	ปานกลาง	2
4. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้	2.96	1.22	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 226				
คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.38	1.50	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพในการประเมินผลทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.13 ซึ่งสามารถจำแนกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)
2. สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)
4. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้งานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$)
5. หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$)

2.4 ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวกับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

n = 226				
คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ เป็นประจำ	4.00	0.84	มาก	2

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

n = 226				
คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.96	0.82	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.04	0.83	มาก	1
4. มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.85	0.92	มาก	4
5. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	3.75	0.94	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในการประเมินผลทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 ซึ่งสามารถจำแนกระดับคุณภาพชีวิตเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)
2. มีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ เป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)
3. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)
4. มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)
5. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

2.5 ด้านอิทธิพลส่วนบุคคล การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับอิทธิพลส่วนบุคคล สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.6 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิส่วนบุคคล

n = 226

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน	3.78	0.76	มาก	1
2. ได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ	3.49	0.84	มาก	4
3. ได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.50	1.00	มาก	3
4. ได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผล งาน ค่าตอบแทน	3.45	0.96	มาก	5
5. สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน	3.65	0.80	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในการประเมินผลทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 ซึ่งสามารถจำแนกระดับคุณภาพชีวิตเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)
2. สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)
3. ได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)
4. ได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$)
5. ได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$)

2.6 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.7 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

n = 226

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.83	0.87	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ	3.96	0.81	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆของไทย	3.96	0.81	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม	3.89	0.85	มาก	3
5. หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ที่ดีต่อประชาชน	3.83	0.75	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในการประเมินผลทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 ซึ่งสามารถจำแนกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ โครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)
2. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆของไทย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)
3. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)
4. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)
5. หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ที่ดีต่อประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

3. การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วย (1) ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) ปัจจัยทางสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือนค่าตอบแทน สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาพรวมของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน การศึกษาภาพรวมของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.8 ภาพรวมของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

n = 226					
ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
1. การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	3.62	0.66	มาก	2	
2. การได้รับการยอมรับจากคนอื่น	3.78	0.51	มาก	1	
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.50	0.60	มาก	4	
4. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.51	0.75	มาก	3	
5. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.20	0.83	ปานกลาง	7	
6. สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน	3.38	0.79	ปานกลาง	6	
7. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.48	0.67	มาก	5	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	0.48	มาก		

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในการประเมินผลทั้ง 7 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 ซึ่ง

สามารถจำแนกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ปัจจัยการได้รับการยอมรับจากคนอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)
2. ปัจจัยการได้รับความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$)
3. ปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)
5. ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$)
6. ปัจจัยสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)
7. ปัจจัยเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$)

3.2 การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับการได้รับความสำเร็จในการทำงาน สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.9 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

n = 226				
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.64	0.78	มาก	5
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จตรงตามที่ได้รับมอบหมาย ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	3.88	0.56	มาก	1
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.52	มาก	4
4. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามที่คาดหวัง และเหมาะสมกับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.77	0.61	มาก	3
5. ท่านมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน	3.85	0.54	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงานทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 ซึ่งสามารถจำแนกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จตรงตามที่ได้รับมอบหมาย ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)
2. ท่านมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)
3. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามที่คาดหวัง และเหมาะสมกับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

3.3 การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากคนอื่น สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.10 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากคนอื่น

n = 226				
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ	3.78	0.63	มาก	1
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพและคุณภาพประโยชน์ต่อองค์กร	3.69	0.60	มาก	2
3. ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จได้รับการยกย่อง ประชาสัมพันธ์ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน	3.60	0.69	มาก	3
4. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	3.23	0.89	ปานกลาง	4
5. ท่านได้รับการยกย่องเป็นตัวอย่างในการมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย	3.18	0.86	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับจากคนอื่นทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 ซึ่งสามารถจำแนกระดับปัจจัยที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ และคุณภาพประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)
3. ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จได้รับการยกย่อง ประชาสัมพันธ์ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)
4. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)
5. ท่านได้รับการยกย่องเป็นตัวอย่างในการมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระดับปัจจัยที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.11 ระดับปัจจัยที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

n = 226				
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.79	0.80	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.55	0.78	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.51	0.88	มาก	2
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย	3.45	1.02	มาก	3

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

n = 226				
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.23	1.04	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 ซึ่งสามารถจำแนกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)
2. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

3.5 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.12 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

n = 226				
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน	3.16	1.08	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 226				
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2. มีนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อคึงคูกและธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานสายสนับสนุนที่มีทักษะ และความสามารถให้คงอยู่	3.00	1.10	ปานกลาง	5
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดช่องทางในการมอบนโยบายและการบริหารงานขององค์กรของผู้บริหาร	3.39	0.79	ปานกลาง	1
4. หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนวิธีการบริหารงานขององค์กรตามนโยบายที่กำหนด	3.27	0.90	ปานกลาง	2
5. มีการแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์ ติดต่อบัสื่อสารนโยบายการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน	3.17	0.97	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กรทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 ซึ่งสามารถจำแนกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดช่องทางในการมอบนโยบายและการบริหารงานขององค์กรของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)
2. หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนวิธีการบริหารงานขององค์กรตามนโยบายที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)
3. มีการแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์ ติดต่อบัสื่อสารนโยบายการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)
4. มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$)
5. มีนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อคึงคูกและธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานสายสนับสนุนที่มีทักษะ และความสามารถให้คงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

3.6 เงินเดือนและค่าตอบแทน ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.13 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

n = 226

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมตรงตามความพอใจ	3.35	0.87	ปานกลาง	2
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น	3.27	1.00	ปานกลาง	4
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	3.31	1.03	ปานกลาง	3
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดอัตราค่าจ้าง	3.69	0.96	มาก	1
5. หน่วยงานของท่านพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนตามความสามารถของบุคลากร	3.27	0.93	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 ซึ่งสามารถจำแนกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดอัตราค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมตรงตามความพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)
4. หน่วยงานของท่านพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนตามความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

5. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

3.7 สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับสถานภาพ/ลักษณะการทำงานสรุปดังนี้

ตารางที่ 4.14 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน $n = 226$

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ลักษณะงานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำท่าย	3.68	0.86	มาก	1
2. ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุน มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับ	3.28	0.96	ปานกลาง	5
3. ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุนเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และสังคม	3.45	0.82	มาก	3
4. สถานภาพภายในการปฏิบัติงานมีความเท่าเทียม เสมอภาค และยุติธรรมในหน่วยงาน	3.34	0.98	ปานกลาง	4
5. ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ในการทำงานตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพการทำงานหรือตำแหน่งของตนเอง	3.68	0.60	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับสถานภาพ/ลักษณะการทำงานทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 ซึ่งสามารถจำแนกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ในการทำงานตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพการทำงานหรือตำแหน่งของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$)

2. ลักษณะงานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำท่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$)

3. ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุนเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$)

4. สถานภาพภายในการปฏิบัติงานมีความเท่าเทียม เสมอภาค และยุติธรรมในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

5. ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุน มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

3.8 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.15 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

n = 226				
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	3.56	0.75	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.33	1.08	ปานกลาง	5
3. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน	3.72	0.82	มาก	3
4. มีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน	3.78	0.89	มาก	1
5. มีการให้เกียรติและเคารพ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นในหน่วยงาน	3.73	0.74	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้ง 5 ประเด็น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 ซึ่งสามารถจำแนกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. มีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)
 2. มีการให้เกียรติและเคารพ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$)

3. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

4. มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$)

5. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

4. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์หาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ตัวแปรตาม)

สมมติฐานการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีมากกว่าร้อยละ 70

$H_0 : \mu_0 \leq 70$ (คุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70)

$H_1 : \mu_0 > 70$ (คุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีมากกว่าร้อยละ 70)

เป็นการวิเคราะห์หาค่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้สถิติ t -test สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ระดับ	\bar{X}	S.D.	Test Value	Mean Difference	df	t	Sig (2 tailed)
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.55	0.59	3.5	0.05	225	1.162	0.246

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในภาพรวมทั้ง 5 ประเด็น อยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ t สามารถอธิบายถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.16 ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.246 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า t มีค่า 1.162 ซึ่งมากกว่า 0 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_1 นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีมากกว่าร้อยละ 70 โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.55 คิดเป็นร้อยละ 71.0

4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยสร้างแรงจูงใจกับตัวแปรตาม

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน (y_1) การได้รับการยอมรับจากคนอื่น (y_2) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (y_3) ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุด สามารถอธิบายสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระที่ y_i ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (เมื่อ $i = 1,2,3$)

H_1 : ตัวแปรอิสระที่ y_i สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (เมื่อ $i = 1,2,3$)

โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเด็น คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และการแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้ประกอบการแทนค่าลงในสมการถดถอย สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.17 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

n = 226		
สัญลักษณ์ของตัวแปร	\bar{X}	S.D.
1. ตัวแปรอิสระ		
1.1 ปังจัยสร้างแรงงใจ		
- การได้รับความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	3.62	0.66
- การได้รับการยอมรับจากคนอื่น (X_2)	3.78	0.51
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_3)	3.50	0.60
2. ตัวแปรตาม (คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฯ)		
- ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)	3.21	0.84
- ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Y_2)	3.13	0.96
- ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (Y_3)	3.92	0.73
- ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Y_4)	3.58	0.75
- ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_5)	3.89	0.77

จากตารางที่ 4.17 สรุปผลดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จในการทำงานเฉลี่ย 3.62 การได้รับการยอมรับจากคนอื่นเฉลี่ย 3.78 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเฉลี่ย 3.50

2. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเฉลี่ย 3.21 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพเฉลี่ย 3.13 ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลเฉลี่ย 3.92 ด้านสิทธิส่วนบุคคลเฉลี่ย 3.58 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเฉลี่ย 3.89

4.2.2 การแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) การแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เข้าสมการพยากรณ์และอธิบายรูปแบบสมการพยากรณ์ เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยสร้างแรงงใจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ซึ่งประกอบด้วย การได้รับ

ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน (Z_r) การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว กับตัวแปรตามในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

n = 226

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.419	0.029	0.535	14.657	0.000
การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	0.617	0.042	0.534	14.612	0.000

ค่าคงที่ -0.254 ; SE_{ct} = ± 0.31

R = 0.851 : R² = 0.723 : 291.729 : sig. = 0.000

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.851 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 72.3 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.31

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงานได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.617 กับ 0.534 รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.419 กับ 0.535

สมการพยากรณ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_r = -0.254 + 0.617X_1 + 0.419X_3$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในภาพรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มี 2 ปัจจัย คือ 1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 72.3

2) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว กับตัวแปรตามในประเด็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

n = 226					
ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	0.727	0.093	0.439	7.832	0.000
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.506	0.101	-0.164	-2.270	0.024
การได้รับการยอมรับจากคนอื่น	-0.230	0.079	0.451	6.397	0.000
ค่าคงที่ -0.507 ; SE _{est} = ± 0.66					
R = 0.619 : R ² = 0.383 : 45.848 : sig. = 0.000					

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.619 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ ร้อยละ 66.0 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.66

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.727 กับ 0.439 และ 0.506 กับ 0.451 ตามลำดับ ส่วนการได้รับการยอมรับจากคนอื่นสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้น้อยที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น -0.230 กับ -0.164

สมการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = -0.507 + 0.727X_1 - 0.230 X_2 + 0.506 X_3$$

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีทั้ง 3 ปัจจัย คือ 1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 3) การได้รับการยอมรับจากคนอื่น โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้ร้อยละ 66.0

3) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Y_2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว กับตัวแปรตามในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

n = 226

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	0.419	0.122	0.270	4.195	0.000

ค่าคงที่ -1.202 ; SE_{est} = ± 0.93
R = 0.270 : R² = 0.073 : 17.602 : sig. = 0.000

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า การได้รับความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.270 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ ร้อยละ 93.0 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.93

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงานได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.419 กับ 0.270

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_2 = -1.202 + 0.419X_1$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 93.0

4) ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (Y_3) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว กับตัวแปรตามในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

n = 226

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.603	0.045	0.617	13.460	0.000
การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	0.425	0.066	0.294	6.418	0.000

ค่าคงที่ 0.199 ; SE_{est} = ± 0.485

R = 0.751 ; R² = 0.564 ; 144.347 ; sig. = 0.000

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.751 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลได้ ร้อยละ 48.5 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.485

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

(b.β) เป็น 0.603 กับ 0.617 รองลงมาเป็นด้านการได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b.β) เป็น 0.425 กับ 0.294

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.199 + 0.425 X_1 + 0.603 X_2$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มี 2 ปัจจัย คือ 1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 48.5

5) ด้านสถิติส่วนบุคคล (Y) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว กับตัวแปรตามในด้านสถิติส่วนบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

n = 226

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.639	0.037	0.641	17.238	0.000
การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	0.596	0.055	0.405	10.888	0.000
ค่าคงที่ -0.092 ; SE _{est} = ± 0.402					
R = 0.845 ; R ² = 0.713 ; 277.353 ; sig. = 0.000					

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลสัมพัทธ์พหุคูณเป็น 0.845 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 40.2 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.402

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.639 กับ 0.641 รองลงมาเป็นการได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.596 กับ 0.405

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสิทธิส่วนบุคคล สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_4 = -0.092 + 0.596 X_1 + 0.639 X_3$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสิทธิส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มี 2 ปัจจัย คือ 1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสิทธิส่วนบุคคล ได้ร้อยละ 40.2

6) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_6) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว กับตัวแปรตามในขั้นตอนในการประเมินผล ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

n = 226					
ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
การได้รับความสำเร็จในการทำงาน	0.876	0.062	0.576	14.104	0.000
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.448	0.042	0.435	10.643	0.000
ค่าคงที่ -0.984 ; SE _{est} = ± 0.456					
R = 0.809 ; R ² = 0.654 ; 210.914 ; sig. = 0.000					

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.809 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 45.6 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.456

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการ
 ได้รับความสำเร็จในการทำงานได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า
 สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
 (b.β) เป็น 0.876 กับ 0.576 รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การ
 ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b.β) เป็น 0.448 กับ 0.042

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
 อุบลราชธานีในด้านประ โยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้
 ดังนี้

$$Y_s = -0.984 + 0.876X_1 + 0.448 X_2$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคน
 อื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ
 ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านประ โยชน์และความ
 รับผิดชอบต่อสังคม

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มี
 อิทธิพลต่อสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มี 2 ปัจจัย
 คือ 1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยสามารถ
 พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้าน
 ประ โยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ได้ร้อยละ 45.6

สำหรับสรุปการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการ
 ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ ประกอบด้วย (1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 พนักงานสายสนับสนุนฯ (2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (3) สภาพการทำงาน
 ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (4) การพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (5)
 ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ (6) ด้านประ โยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงไว้ในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 สรุปการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ทุกประเด็น

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สมการถดถอย	ความสัมพันธ์ของตัวแปรและปัจจัยที่ไม่ได้อยู่ในสมการถดถอย
1. ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน	$Y_1 = 0.851 + 0.419X_3 + 0.617 X_1$ ($R^2 = 0.723$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น
2. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$Y_1 = -0.507 + 0.727 X_1 + 0.506 X_3 - 0.230 X_2$ ($R^2 = 0.383$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงลบ คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น 2. ปัจจัยทุกตัวมีอยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ (1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับจากคนอื่น (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
3. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	$Y_2 = 0.270 + 0.419 X_1$ ($R^2 = 0.073$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ (1) การได้รับการยอมรับจากคนอื่น (2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	$Y_3 = 0.199 + 0.603 X_3 + 0.425 X_1$ ($R^2 = 0.564$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	$Y_4 = -0.092 + 0.639 X_3 + 0.596 X_1$ ($R^2 = 0.713$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น
6. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่องาน	$Y_5 = -0.984 + 0.876 X_1 + 0.448 X_3$ ($R^2 = 0.809$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น

4.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยสุขวิทยากับตัวแปรตาม

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (X_1) เงินเดือนค่าตอบแทน (X_2) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (X_3) และการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_4) ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การวิเคราะห์ปัจจัยสุขวิทยาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุด สามารถอธิบายสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระที่ x_i ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (เมื่อ $i = 1, 2, 3, \dots, 7$)

H_1 : ตัวแปรอิสระที่ x_i สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (เมื่อ $i = 1, 2, 3, \dots, 7$)

โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเด็น คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และการแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้ประกอบการแทนค่าลงในสมการถดถอย สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.25 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

n = 226		
สัญลักษณ์ของตัวแปร	\bar{X}	S.D.
1. ตัวแปรอิสระ		
2. ปัจจัยสุขวิทยา		
- นโยบายและการบริหารขององค์กร (X_1)	3.51	0.75
- เงินเดือนและค่าตอบแทน (X_2)	3.20	0.83
- สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (X_3)	3.38	0.79
- ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_4)	3.48	0.67
2. ตัวแปรตาม (คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฯ)		
- ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)	3.21	0.84
- ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Y_2)	3.13	0.96
- ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (Y_3)	3.92	0.73
- ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Y_4)	3.58	0.75
- ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_5)	3.89	0.77

จากตารางที่ 4.25 สรุปผลดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กรเฉลี่ย 3.51 เงินเดือนและค่าตอบแทนเฉลี่ย 3.20 สถานภาพ/ลักษณะการทำงานเฉลี่ย 3.38 และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเฉลี่ย 3.48

2. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเฉลี่ย 3.21 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพเฉลี่ย 3.13 ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลเฉลี่ย 3.92 ด้านสิทธิส่วนบุคคลเฉลี่ย 3.58 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเฉลี่ย 3.89

4.3.2 การแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เข้าสมการพยากรณ์และอธิบายรูปแบบสมการพยากรณ์ เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยสุขวิทยาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือนและค่าตอบแทน สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y_c) การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสุขวิทยาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว กับตัวแปรตามในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

n = 226

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน	0.268	0.042	0.304	6.373	0.000
ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.341	0.039	0.386	8.654	0.000

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
เงินเดือนค่าตอบแทน	0.264	0.033	0.355	7.916	0.000
ค่าคงที่ 0.487 ; SE _{const} = ± 0.348					
R = 0.808 ; R ² = 0.652 ; 138.740 ; sig. = 0.000					

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเงินเดือนค่าตอบแทน สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.808 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ ร้อยละ 34.8 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.348

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b, β) เป็น 0.341 กับ 0.055 รองลงมาเป็นด้านสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b, β) เป็น 0.268 กับ 0.304 และ 0.341 กับ 0.386 ตามลำดับ

สมการพยากรณ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีปัจจัยสุขวิทยา สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_r = 0.487 + 0.264 X_5 + 0.268 X_6 + 0.341 X_7$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลในภาพรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มี 3 ปัจจัย คือ 1) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน 2) ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 3) เงินเดือนค่าตอบแทน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 34.8

2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสุขวิทยาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว กับตัวแปรตามในประเด็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

n = 226					
ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน	0.589	0.074	0.467	7.933	0.000
เงินเดือนค่าตอบแทน	0.416	0.059	0.391	7.072	0.000
ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	-0.160	0.070	-0.127	-2.302	0.022

ค่าคงที่ 0.330 ; SE_{est} = ± 0.615
R = 0.686 ; R² = 0.471 ; 65.792 ; sig. = 0.000

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน เงินเดือนค่าตอบแทน และด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.686 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ ร้อยละ 61.5 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.615

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการสถานภาพ/ลักษณะการทำงานได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b.β) เป็น 0.589 กับ 0.467 รองลงมาเป็นด้านเงินเดือน และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b.β) เป็น 0.416 กับ 0.391 และ -0.160 กับ -0.127 ตามลำดับ

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.330 + 0.416X_5 + 0.589X_6 - 0.160X_7$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มี 3 ปัจจัย คือ 1) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน 2) เงินเดือนค่าตอบแทน และ 3) ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 61.5

3) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Y_2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสุขวิทยาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว กับตัวแปรตามในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ดังนี้

ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

n = 226

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
นโยบายและการบริหารขององค์กร	0.402	0.076	0.347	5.301	0.000
เงินเดือนค่าตอบแทน	0.387	0.083	0.318	4.636	0.000
สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน	-0.264	0.097	-0.183	-2.738	0.007

ค่าคงที่ 1.460 ; SE_{est} = ± 0.838
R = 0.497 ; R² = 0.247 ; 24.273 ; sig. = 0.000

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือนค่าตอบแทน และสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.497 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ ร้อยละ 83.8 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.838

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านนโยบายและการบริหารองค์กรได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.402 กับ 0.347 รองลงมาเป็นด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.387 กับ 0.318 และ -0.264 กับ -0.183 ตามลำดับ

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.460 + 0.402X_4 + 0.387X_5 - 0.264X_6$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มี 3 ปัจจัย คือ 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร 2) เงินเดือนค่าตอบแทน และ 3) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 83.8

4) ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (Y_3) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสุขวิทยาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว กับตัวแปรตามในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

n = 226

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.641	0.57	0.581	11.196	0.000
เงินเดือนค่าตอบแทน	0.193	0.048	0.208	4.002	0.000

ค่าคงที่ 0.943 ; SE_{est} = ± 0.544

R = 0.673 ; R² = 0.453 ; 92.495 ; sig. = 0.000

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเงินเดือนค่าตอบแทนสัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.673 และสามารถพยากรณ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ ร้อยละ 54.4 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.544

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b.β) เป็น 0.641 กับ 0.581 รองลงมาเป็นด้านเงินเดือนค่าตอบแทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b.β) เป็น 0.193 กับ 0.208

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y_3 = 0.943 + 0.193X_5 + 0.641X_7$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล มี 2 ปัจจัย คือ 1) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 2) เงินเดือนค่าตอบแทน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 54.4

5) *ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Y₄)* เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสุขวิทยาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว กับตัวแปรตามในด้านสิทธิส่วนบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสิทธิส่วนบุคคล

n = 226

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน	0.624	0.044	0.556	14.334	0.000
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.503	0.044	0.447	11.503	0.000

ค่าคงที่ -0.421 ; SE_{est} = ± 0.389
R = 0.855 ; R² = 0.731 ; 302.831 ; sig. = 0.000

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอย พบว่า สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.855 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้ ร้อยละ 38.9 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.389

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน ได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.624 กับ 0.556 รองลงมาเป็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.503 กับ 0.447

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีด้านสิทธิส่วนบุคคล สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_4 = -0.421 + 0.624X_6 + 0.503X_7$$

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และเงินเดือนค่าตอบแทน ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และ

ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
เกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลในด้านสิทธิส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสิทธิส่วนบุคคล มี 2 ปัจจัย
คือ 1) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน และ 2) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล
อื่น โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี ได้ร้อยละ 38.9

6) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสุข
วิทยาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว กับตัวแปรตามใน
ขั้นตอนในการประเมินผล ดังนี้

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใน
การพยากรณ์ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาย
สนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อ
สังคม

n = 226

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.633	0.055	0.545	11.526	0.000
สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน	0.314	0.060	0.271	5.250	0.000
เงินเดือนค่าตอบแทน	0.228	0.049	0.233	4.694	0.000
นโยบายและการบริหารขององค์กร	-0.177	0.044	-0.190	-4.025	0.000

ค่าคงที่ 0.301 ; SE_{est} = ± 0.485

R = 0.782 ; R² = 0.611 ; 86.743 ; sig. = 0.000

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่
สมการถดถอย พบว่า ปัจจัยสุขวิทยาด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน เงินเดือนค่าตอบแทน และนโยบายและการบริหารขององค์กร
สัมพันธ์แบบพหุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลสัมพัทธ์พหุคูณเป็น 0.782 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ ร้อยละ 0.485 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.485

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.633 กับ 0.545 รองลงมาเป็นด้านสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b,β) เป็น 0.314 กับ 0.271 และ 0.228 กับ 0.233 ตามลำดับ

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_5 = 0.301 - 0.177X_4 + 0.228X_5 + 0.314X_6 + 0.633X_7$$

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสิทธิส่วนบุคคล มี 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 2) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน 3) เงินเดือนค่าตอบแทน และ 4) นโยบายและการบริหารขององค์กร โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 48.5

สำหรับสรุปการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วย (1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (3) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (4) การพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (5) ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ (6) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงไว้ในตาราง ที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 สรุปการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ทุกประเด็น

คุณภาพ ชีวิตการทำงาน	สมการถดถอย	ความสัมพันธ์ของตัวแปรและปัจจัยที่ไม่เข้า อยู่ในสมการถดถอย
1. ภาพรวมคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	$Y_r = 0.487 + 0.268X_6 + 0.341X_7 + 0.264X_5$ ($R^2 = 0.808$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย คือ นโยบาย และการบริหารขององค์กร
2. ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	$Y_1 = 0.330 + 0.589X_6 + 0.416X_5 - 0.160X_7$ ($R^2 = 0.686$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงลบ คือ ด้านการ ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย คือ นโยบาย และการบริหารขององค์กร
3. ด้านสภาพการ ทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริม คุณภาพ	$Y_2 = 1.460 + 0.402X_4 + 0.387X_5 - 0.264X_6$ ($R^2 = 0.497$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงลบ คือ สถานภาพ/ ลักษณะการทำงาน 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย คือ ด้านการ ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
4. ด้านการพัฒนาและ ใช้ความสามารถของ บุคคล	$Y_3 = 0.943 + 0.641X_7 + 0.193X_5$ ($R^2 = 0.673$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ นโยบาย และการบริหารขององค์กร และสถานภาพ/ ลักษณะการทำงาน
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	$Y_4 = -0.421 + 0.624X_6 + 0.503X_7$ ($R^2 = 0.855$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด 2. ปัจจัยที่ไม่อยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ นโยบาย และการบริหารขององค์กร และเงินเดือน ค่าตอบแทน
6. ด้านประโยชน์และ ความรับผิดชอบต่อ สังคม	$Y_5 = 0.301 + 0.633X_7 + 0.314X_6 + 0.228X_5 - 0.177X_4$ ($R^2 = 0.782$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงลบ คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน 2. ปัจจัยทุกตัวมีอยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ (1) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล อื่น (2) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (3) เงินเดือนค่าตอบแทน และ (4) นโยบายและการ บริหารขององค์กร

4.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานการวิจัย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในประเภทพนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานเงินรายได้ มีความแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในพนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานเงินรายได้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติทดสอบ t – test สามารถอธิบายสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ (ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในพนักงานเงินงบประมาณและพนักงานเงินรายได้ ไม่แตกต่างกัน)

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ (ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในพนักงานเงินงบประมาณและพนักงานเงินรายได้ แตกต่างกัน)

สำหรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มีการแบ่งตามประเภทพนักงาน คือ (1) พนักงานเงินงบประมาณ จำนวน 38 คน และ (2) พนักงานเงินรายได้ จำนวน 188 คน

การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จากพนักงาน ทั้ง 2 ประเภท ด้วยสถิติ t-test ดังนี้

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (t – test) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิผลของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จากพนักงานประเภทที่ 1 - 2

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทพนักงาน		t	Sig.
	1	2		
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.		
1. ภาพรวมคุณภาพชีวิต	3.47 0.73	3.56 0.55	-0.73	0.47
2. การได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	2.97 1.04	3.26 0.79	-1.61	0.11
3. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	3.66 3.02	0.72 3.68	3.86	0.00

n = 226

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทพนักงาน		t	Sig.
	1	2		
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.		
4. การพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.97 3.97	0.83 0.70	-2.23	0.03
5. สิทธิส่วนบุคคล	3.25 3.64	0.80 0.72	-3.02	0.00
6. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.79 3.92	0.94 0.73	-0.78	0.44

n = 226

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามประเภทพนักงาน 2 ประเภท พบว่า มีค่า Sig. ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ข้อ มากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 หรือปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในประเภทพนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานงานเงินรายได้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และพบว่า มีค่า Sig. ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ข้อ น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในประเภทพนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานงานเงินรายได้ แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิส่วนบุคคล

4.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ทั้ง 4 กลุ่ม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในประเด็นต่อไปนี้ (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) การพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (4) ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ (5) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

การวิเคราะห์ความแปรปรวน และเปรียบเทียบการคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่าง ของตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ F – test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) สามารถ อธิบายสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ [เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ของพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน]

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ [เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ของพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน]

สำหรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มีการแบ่งตามเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) คือ (1) กลุ่มที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000.- บาท จำนวน 23 ราย (2) กลุ่มที่ได้รับ เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000.- บาท จำนวน 156 ราย (3) กลุ่มที่ได้รับเงินเดือน (รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001.- บาท จำนวน 40 ราย และ(4) กลุ่มที่ไม่ระบุข้อมูลเงินเดือน (รวมค่าสวัสดิการ) จำนวน 7 ราย

การหาความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนกลุ่มที่ ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 1 – 4 ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า (F – test) ในการวิเคราะห์ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนกลุ่มที่ได้รับเงินเดือน (รวมค่าสวัสดิการ) 1 – 4

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ)				F	Sig.
	1	2	3	4		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
1. ภาพรวมคุณภาพชีวิต	3.49	3.47	3.76	4.07	4.759	0.003
	0.45	0.53	0.77	0.41		

n = 226

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ)				F	Sig.
	1	2	3	4		
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.		
2. การได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	3.56 0.46	3.17 0.83	3.05 1.01	3.80 0.53	3.150	0.026
3. สภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	3.61 0.50	2.81 0.89	3.96 0.77	3.97 0.45	25.60 3	0.000
4. การพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	3.60 0.51	3.92 0.73	4.10 0.84	3.80 0.53	2.378	0.071
5. สิทธิส่วนบุคคล	3.22 0.61	3.61 0.69	3.57 0.98	3.97 0.45	2.605	0.053
6. ประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม	3.45 0.44	3.86 0.78	4.14 0.73	4.83 0.08	8.060	0.000

n = 226

จากตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ ตามกลุ่มการได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ 1-4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 4 ประเด็นมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ (1) ภาพรวมคุณภาพชีวิต (2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (3) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (6) ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ การได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 2 ประเด็นมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ได้แก่ (4) การพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล และ(5) สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การยอมรับสมมติฐาน H_0 หรือปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ การได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมี

คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน โดยประเด็นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe แสดงไว้ในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ตามกลุ่มที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ 1 – 4 เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

n = 226					
คุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ)ที่ (i)	เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ)ที่ (j)	ค่าเฉลี่ย แตกต่าง (i - j)	Sig.	
1. ภาพรวมคุณภาพชีวิต	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	0.012	1.000	
		มากกว่า 15,001 บาท	-0.274	0.343	
		ไม่ระบุ	-0.587	0.133	
	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท	-2.286(*)	0.049	
		ไม่ระบุ	-0.599	0.064	
	มากกว่า 15,001 บาท	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.274	0.343	
		ไม่ระบุ	-0.313	0.618	
	ไม่ระบุ	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.587	0.133	
		10,001-15,000 บาท	0.599	0.064	
	2. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	0.387	0.226
			มากกว่า 15,001 บาท	0.507	0.144
			ไม่ระบุ	-0.243	0.927
10,001-15,000 บาท		มากกว่า 15,001 บาท	0.119	0.882	
		ไม่ระบุ	-0.631	0.277	
มากกว่า 15,001 บาท		น้อยกว่า 10,000 บาท	-0.507	0.144	
		ไม่ระบุ	-0.75	0.184	
ไม่ระบุ		น้อยกว่า 10,000 บาท	0.243	0.927	
		10,001-15,000 บาท	0.631	0.277	
3. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	.797(*)	0.001
			มากกว่า 15,001 บาท	-0.346	0.472
			ไม่ระบุ	-0.363	0.797
	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท	-1.143(*)	0.000	
		ไม่ระบุ	-1.160(*)	0.005	
	มากกว่า 15,001 บาท	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.346	0.472	
		ไม่ระบุ	-0.016	1.000	

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

n = 226				
คุณภาพชีวิตการทำงาน	เงินเดือน(รวมค่า สวัสดิการ)ที่	เงินเดือน(รวมค่า สวัสดิการ)ที่	ค่าเฉลี่ย แตกต่าง	Sig.
	(i)	(j)	(i - j)	
3. สภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	ไม่ระบุ	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.363	0.797
		10,001-15,000 บาท	1.160(*)	0.005
4. การพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	-0.324	0.264
		มากกว่า 15,001 บาท	-0.5	0.077
		ไม่ระบุ	-0.2	0.938
	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท	-0.176	0.601
		ไม่ระบุ	0.124	0.978
	มากกว่า 15,001 บาท	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.5	0.077
		ไม่ระบุ	0.3	0.797
	ไม่ระบุ	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.2	0.938
		10,001-15,000 บาท	-0.124	0.978
	5. สิทธิส่วนบุคคล	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	-0.395
มากกว่า 15,001 บาท			-0.348	0.360
ไม่ระบุ			-0.754	0.137
10,001-15,000 บาท		มากกว่า 15,001 บาท	0.048	0.988
		ไม่ระบุ	-0.359	0.665
มากกว่า 15,001 บาท		น้อยกว่า 10,000 บาท	0.348	0.360
		ไม่ระบุ	-0.406	0.615
ไม่ระบุ		น้อยกว่า 10,000 บาท	0.754	0.137
		10,001-15,000 บาท	0.359	0.665
6. ประสิทธิภาพและความ รับผิดชอบต่อสังคม		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	-0.404
	มากกว่า 15,001 บาท		-0.683(*)	0.007
	ไม่ระบุ		-1.376(*)	0.000
	10,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท	-0.279	0.212
		ไม่ระบุ	-0.972(*)	0.010
	มากกว่า 15,001 บาท	น้อยกว่า 10,000 บาท	0.683(*)	0.007
		ไม่ระบุ	-0.694	0.156
	ไม่ระบุ	น้อยกว่า 10,000 บาท	1.376(*)	0.000
		10,001-15,000 บาท	0.972(*)	0.010

จากตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ 1-4 ผลการวิเคราะห์เป็นรายคู่ มีดังนี้

1. ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน พบว่า (1) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ไม่ระบุข้อมูล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท ($\bar{X} = 3.76$) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.49$) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001-15,000 บาท ($\bar{X} = 3.47$)

2. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ไม่ระบุข้อมูล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.56$) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.17$) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท ($\bar{X} = 3.05$)

3. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ พบว่า (1) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (2) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท, มากกว่า 15,001 บาท และพนักงานสายสนับสนุนที่ไม่ระบุข้อมูล (3) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่า

สวัสดิการ) ที่ไม่ระบุข้อมูล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท ($\bar{X} = 3.96$) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.61$) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001-15,000 บาท ($\bar{X} = 2.81$)

4. การพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล พบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.92$) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ไม่ระบุข้อมูล ($\bar{X} = 3.80$) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.60$)

5. สิทธิส่วนบุคคล พบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ไม่ระบุข้อมูล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.61$) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท ($\bar{X} = 3.57$) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.22$)

6. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า (1) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท และพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ไม่ระบุข้อมูล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (2) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ไม่ระบุข้อมูล (3) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า

10,000 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ)ที่ไม่ระบุข้อมูล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท ($\bar{X} = 4.14$) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.86$) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.45$)

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

5.1 ปัญหาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

พบว่า พนักงานสายสนับสนุนได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวนทั้งหมด 25 คน โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากคะแนนมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านทัศนคติต่อการทำงาน

- มีความเท่าเทียมกันของพนักงาน ความเสมอภาคของพนักงานเงินงบประมาณและเงินรายได้
- ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้ความสำคัญเพิ่มค่าตอบแทนของสายสนับสนุนให้มากกว่านี้
- สัญญาจ้างหากเกิน 5 ปี ควรจะมีการต่อสัญญาจ้าง 5ปี/ครั้ง
- สวัสดิการและความทัดเทียมในด้านสวัสดิภาพ
- ควรมีการออกเกณฑ์การประเมินทั้งสาย ก,ข,ค ให้เป็นมาตรฐานเพื่อทุกคนจะได้นำไปปฏิบัติร่วมกัน
- บุคลากรทำงานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา เนื่องจากมีภาระงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากในหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรน้อย
- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ
- บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยยึดตามระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก

- การจัดสรรที่พักให้กับพนักงานมีความล่าช้า
- ได้รับเสียงดังจากการคุยของนักศึกษาและคณาจารย์ เนื่องจากห้องทำงานของบุคลากรติดกับห้องสอนและห้องทำงานของอาจารย์
- มีจำนวนบุคลากรในห้องทำงานเดียวกันจำนวนมากทำให้ห้องทำงานคับแคบทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน
- เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในปัจจุบันทำงานช้า และไม่สามารถใช้งานได้ด้วยบ้าง โปรแกรม

5.2 ข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสายสนับสนุนได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สรุปดังนี้

- ผู้บริหารควรให้มีการกำหนดนโยบายเพื่อการให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มค่าตอบแทนของสายสนับสนุนเพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ควรจะมีการต่อสัญญาจ้างของพนักงานเป็นระยะเวลา 5ปี/ครั้ง
- ในการจัดสวัสดิการควรพิจารณาถึงความทัดเทียมของสถานะของ

พนักงานสายสนับสนุน

- ควรมีการมอบหมายภาระงานความรับผิดชอบให้มีความชัดเจนและยุติธรรมตามจำนวนของบุคลากรในหน่วยงาน
- ผู้บังคับบัญชาความโดยยึดตามระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

- ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น จำนวนบุคลากรภายในห้องทำงาน ไม่มีจำนวนมากเกินไป หรือ ห้องทำงานไม่ควรจะอยู่ในสถานที่แคบมากเกินไป

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี** เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นสำคัญโดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.1.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.1.4 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีมากกว่าร้อยละ 70

1.2.2 ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึง น่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.2.3 ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน และการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในประเภทพนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานเงินรายได้ มีความแตกต่างกัน

1.2.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ทั้ง 4 กลุ่ม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในประเด็นต่อไปนี้ (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) การพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (4) ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ (5) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 *ประชากร* ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 549 คน (อ้างอิงตามจำนวนอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2553)

1.3.2 *กลุ่มตัวอย่าง* การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ใช้การกำหนดโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ซึ่งเป็นตารางระบุจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่จะสุ่มเมื่อทราบจำนวนประชากร ตั้งแต่ประชากร 10 คนขึ้นไปจนถึง 1 แสนคน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม การคำนวณจำนวนตัวอย่างใช้สูตรการกระจายตามสัดส่วนได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ (1) พนักงานเงินงบประมาณ จำนวน 183 ราย (2) พนักงานเงินรายได้ จำนวน 336 ราย หลังจากนั้นจึงคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสังกัดคณะ/หน่วยงาน โดยใช้สูตรการกระจายตามสัดส่วนเช่นกัน ทำการสุ่มตัวอย่างพนักงานสายสนับสนุนโดยการจับสลากจนครบตามจำนวน 226 ราย

1.3.3 *เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย* เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งสร้างจากกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทฤษฎีปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยสุขวิทยา และ ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1.3.4 *การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย* ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (pre test) โดยสัมภาษณ์ประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย โดยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในแต่ละส่วน กำหนดการให้คะแนนระดับความคิดเห็นและระดับการมีส่วนร่วมมี 5 ระดับ ผลการทดสอบค่า

ความเที่ยงตรง พบว่า ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทฤษฎีปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยสุขวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9854 และส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9885 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์สูงจึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และการจัดอันดับ (2) หากความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (4) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ผลการวิจัย

1.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 69.0) เป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 41.2 มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 75.2) มีสถานภาพโสด ซึ่งตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 83.2) เป็นประเภทพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับค่าจ้างจากงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย โดยส่วนมาก (ร้อยละ 65.0) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน/อายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.2) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเงินเดือน(ไม่รวมค่าสวัสดิการ) ส่วนมาก (ร้อยละ 59.3) ได้รับเงินเดือนที่ไม่รวมค่าสวัสดิการน้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 69.0) ได้รับเงินเดือนที่รวมค่าสวัสดิการจำนวนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ส่วนรายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 65.9) มีรายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือนน้อยกว่า 1,000 และกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 59.3) พักอาศัยบ้านตนเอง และมีส่วนน้อยที่สุดร้อยละ 1.3 มีที่พักอาศัยเป็นบ้านญาติ

1.4.2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานฯ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (4) ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ (5) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วยประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานต่างๆ รวมทั้งหมด 25 ประเด็น จากการศึกษาในภาพรวม สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$) โดย

ประเด็นที่ที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ($\bar{X} = 3.13$) สำหรับผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1) *คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตต่ำสุด คือ ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย, ค่าล่วงเวลา ($\bar{X} = 2.85$)

2) *คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$)

3) *คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตต่ำสุด คือ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

4) *คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิส่วนบุคคล* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ท่านมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตต่ำสุด คือ การได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$)

5) *คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และหน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ที่ดีต่อประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

1.4.3 การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปัจจัยที่มีอิทธิพล แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เงินเดือนและค่าตอบแทน สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมทั้งหมด 35 ประเด็น จากการศึกษาในภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) โดยระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ำสุด คือ เงินเดือนค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.20$) สำหรับผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จตรงตามที่ได้รับมอบหมาย ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินต่ำสุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

2) การได้รับการยอมรับจากคนอื่น มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินต่ำสุด คือ การได้รับการยกย่องเป็นตัวอย่างในการมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

3) *ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินสูงสุด คือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

4) *นโยบายและการบริหารงานขององค์กร* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินสูงสุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดช่องทางในการมอบนโยบายและการบริหารงานขององค์กรของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินต่ำสุด คือ มีนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อดึงดูดและธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานสายสนับสนุนที่มีทักษะและความสามารถให้คงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

5) *เงินเดือนและค่าตอบแทน* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินสูงสุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดอัตราค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินต่ำสุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

6) *สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินสูงสุด คือ ปฏิบัติตามหน้าที่ในการทำงานตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพการทำงานหรือตำแหน่งของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินต่ำสุด คือ ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุน มีเกียรติ ตักศิรี และเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

7) *ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น* มีประเด็นที่เป็นองค์ประกอบย่อย 5 ประเด็น ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินสูงสุด คือ มีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ส่วน

ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างประเมินต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

1.4.4 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

1) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีมากกว่าร้อยละ 70

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ t สามารถอธิบายถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.246 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า t มีค่า 1.162 ซึ่งมากกว่า 0 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_1 นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีมากกว่า ร้อยละ 70 โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3.55 คิดเป็นร้อยละ 71.0 ดังนั้น ผลการศึกษาจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานในขั้นตอนต่างๆ สรุปได้ดังนี้

(1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษา พบว่า มีตัวแปรจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนได้ร้อยละ 72.3 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.723$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง

ว่ายังมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้ภาพรวมเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในภาพรวม

(2) *ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม* จากการศึกษาพบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน (2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ (3) การได้รับการยอมรับจากคนอื่น โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้ร้อยละ 66.0 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.383$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงลบ คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านการได้รับการยอมรับจากคนอื่นมีลักษณะน้อยลง

(3) *สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ* จากการศึกษาพบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย คือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพได้ร้อยละ 93.0 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.073$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายังมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพมีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

(4) **ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล** จากการศึกษาพบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลได้ร้อยละ 48.5 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.564$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายังมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านการพัฒนาการใช้ความสามารถของบุคคลมีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

(5) **ด้านสิทธิส่วนบุคคล** จากการศึกษาพบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสิทธิส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสิทธิส่วนบุคคลได้ร้อยละ 40.2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.713$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด หรือกล่าวอีก

นัยหนึ่งว่ายังมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสิทธิส่วนบุคคลมีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านสิทธิส่วนบุคคล

(6) *ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม* จากการศึกษา พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน (2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมได้ร้อยละ 45.6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.654$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายังมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

3) *ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3* ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือนค่าตอบแทน สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน และการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานในขั้นตอนต่างๆ สรุปได้ดังนี้

(1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษา พบว่า มีตัวแปรจำนวน 3 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (2) ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (3) เงินเดือนค่าตอบแทน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนได้ร้อยละ 34.8 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.652$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายิ่งมีความพร้อมในปัจจุบันที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้ภาพรวมเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลในภาพรวม

(2) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากการศึกษา พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (2) เงินเดือนค่าตอบแทน และ (3) ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้ร้อยละ 61.5 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.471$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงลบ คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีลักษณะน้อยลง

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพล
ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(3) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ จาก
การศึกษา พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05
หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ
ส่งเสริมคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามความสำคัญ คือ (1)
นโยบายและการบริหารขององค์กร (2) เงินเดือนค่าตอบแทน (3) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน
โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาย
สนับสนุนในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพได้ร้อยละ 83.8 มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.247$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงลบ คือ
สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านสภาพการทำงานที่
มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพมีลักษณะน้อยลง

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ ด้านการทำงานร่วมกันและ
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัย
สุขวิทยาที่มีอิทธิพลในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

(4) ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล จากการศึกษา
พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การ
ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ผลการ
วิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) การทำงานร่วมกัน
และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (2) เงินเดือนค่าตอบแทน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว
เข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาย
สนับสนุนในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลได้ร้อยละ 54.4 มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.453$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด หรือ
กล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายิ่งมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้เรื่องคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านพัฒนาการใช้ความสามารถของบุคคลมีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และสถานภาพ/ลักษณะการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลในด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

(5) *ด้านสิทธิส่วนบุคคล* จากการศึกษา พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสิทธิส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (2) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสิทธิส่วนบุคคลได้ร้อยละ 38.9 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.731$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายังมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านสิทธิส่วนบุคคลมีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าในสมการถดถอย คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และเงินเดือนค่าตอบแทน ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลในด้านสิทธิส่วนบุคคล

(6) *ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม* จากการศึกษา พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (2) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (3) เงินเดือนค่าตอบแทน (4) นโยบายและการบริหารขององค์กร โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในด้านประโยชน์

และความรับผิดชอบต่องค์กรได้ร้อยละ 48.5 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.611$) โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงลบ คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีลักษณะน้อยลง

4) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในประเภทพนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานเงินรายได้ มีความแตกต่างกัน

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ประเภทพนักงานเงินงบประมาณ ($\bar{X} = 3.47$) และประเภทพนักงานเงินรายได้ ($\bar{X} = 3.56$) การวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพการทำงาน of พนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทพนักงานมีค่า Sig. ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ข้อ มากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 หรือปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในประเภทพนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานงานเงินรายได้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสายสนับสนุนฯ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และพบว่า มีค่า Sig. ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ข้อ น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในประเภทพนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานงานเงินรายได้ แตกต่างกัน

5) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ทั้ง 4 กลุ่ม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในประเด็นต่อไปนี้ (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) การพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (4) ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ (5) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

การวิเคราะห์ความแปรปรวน และเปรียบเทียบการคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยแยกตามประเด็นการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสายสนับสนุนฯ ตามกลุ่มการได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ 1-4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 4 ประเด็นมีค่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ (1) ภาพรวมคุณภาพชีวิต (2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (3) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (6) ประโยชน์และความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ การได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 2 ประเด็นมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ได้แก่ (4) การพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และ(5) สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การยอมรับสมมติฐาน H_0 หรือปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ การได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน โดยประเด็นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe สรุปได้ดังนี้

(1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน พบว่าพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ไม่ระบุข้อมูล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท ($\bar{X} = 3.76$) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.49$) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001-15,000 บาท ($\bar{X} = 3.47$)

(2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ไม่ระบุข้อมูล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.56$) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.17$) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท ($\bar{X} = 3.05$)

(3) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ พบว่า 1) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิต

(6) ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า 1) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท และพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ไม่ระบุข้อมูล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ไม่ระบุข้อมูล 3) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกันจากพนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) ที่ไม่ระบุข้อมูล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) มากกว่า 15,001 บาท ($\bar{X} = 4.14$) พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) 10,001 – 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.86$) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับเงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ) น้อยกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.45$)

1.4.5 ปัญหาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

1) ด้านทัศนคติต่อการทำงาน

พนักงานสายสนับสนุนได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สรุปดังนี้

- (1) มีความเท่าเทียมกันของพนักงาน ความเสมอภาคของพนักงานเงินงบประมาณและเงินรายได้
- (2) ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้ความสำคัญเพิ่มค่าตอบแทนของสายสนับสนุนให้มากกว่านี้
- (3) สัญญาจ้างหากเกิน 5 ปี ควรจะมีการต่อสัญญาจ้าง 5ปี/ครั้ง
- (4) สวัสดิการและความทัดเทียมในด้านสวัสดิภาพ
- (5) ควรมีการออกเกณฑ์การประเมินทั้งสาย ก,ข,ค ให้เป็นมาตรฐานเพื่อทุกคนจะได้นำ ไปปฏิบัติร่วมกัน
- (6) บุคลากรทำงานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา เนื่องจากมีภาระงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากในหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรน้อย

(7) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ

(8) บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยยึดตามระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม

2) สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก

(1) การจัดสรรที่พักให้กับพนักงานมีความล่าช้า

(2) ได้รับเสียงดังจากการคุยของนักศึกษาและคณาจารย์ เนื่องจากห้องทำงานของบุคลากรติดกับห้องสอนและห้องทำงานของอาจารย์

(3) มีจำนวนบุคลากรในห้องทำงานเดียวกันจำนวนมากทำให้ห้องทำงานคับแคบทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน

(4) เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในปัจจุบันทำงานช้า และไม่สามารถใช้งานได้กับบางโปรแกรม

1.4.6 ข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่างพนักงานสายสนับสนุนได้เสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สรุปดังนี้

1) ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อการให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มค่าตอบแทนของสายสนับสนุนเพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) ควรจะมีการต่อสัญญาจ้างของพนักงานเป็นระยะเวลา 5ปี/ครั้ง

3) ในการจัดสวัสดิการควรพิจารณาถึงความทัดเทียมของสถานะของพนักงานสายสนับสนุน

4) ควรมีการมอบหมายภาระงานความรับผิดชอบให้มีความชัดเจนและยุติธรรมตามจำนวนของบุคลากรในหน่วยงาน

5) ผู้บังคับบัญชาควมโดยยึดตามระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

6) ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น จำนวนบุคลากรภายในห้องทำงานไม่มีจำนวนมากเกินไป หรือ ห้องทำงาน ไม่ควรจะอยู่ในสถานที่แคบมากเกินไป

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงาน**ของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปรากฏผลดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (4) ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ (5) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จากการศึกษาในภาพรวม สรุปได้ว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในการประเมินผลทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

2.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎี อี อาร์ จี (E R G Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีของเคลย์ตัน อันเดอร์เฟอร์ ในกลุ่มที่ 1 ในการจัดกลุ่มความต้องการคงชีพ (Existence) เป็นเรื่องของความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำตามทฤษฎีของมาสโลว์ และสามารถตอบสนองได้ด้วยสิ่งที่เป็นวัตถุ และงานวิจัยของ นฤดล มีเพียร (2541) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของอภิชา อ่วมเจริญ (2548) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชนารักษ์กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย และงานวิจัยของบานชื่น ทาจันทร์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ค่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการลูกจ้างในโรงงานห้องแถว เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี

2.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland's Needs Theory X) ในระดับความสัมพันธ์แรงจูงใจกับความต้องการระดับสูงตามทฤษฎี Maslow ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คนที่มีความต้องการความสำเร็จ อยากรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ มักแสวงหาความเป็นเลิศใน การปฏิบัติงานชอบเป้าหมายที่ยากและท้าทาย แต่ไม่ใช่เป้าหมายที่บรรลุความสำเร็จไม่ได้เป้าหมายที่กำหนดจึงมีความเหมาะสมเป็นจริงและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และงานวิจัยของธวัชชัย สิงห์เขียว (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยทำการศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) และ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านอิทธิพลส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ระดับความต้องการความรักและความ

เป็นเจ้าของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลันด์ (McClelland's Needs TheoryX) ในระดับความต้องการได้เข้าร่วมในสังคม(Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะได้รับความรัก ชอบพอและมิตรภาพจากคนอื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และงานวิจัยของ พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2545) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งได้กล่าวไว้ในบทคัดย่อถึงการจัดองค์กรและการบริหารและประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางโดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตน และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้การเอาใจใส่เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกว่าคุณค่าและสำคัญต่อองค์กรจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถที่องค์กรได้หวังไว้กับตัวพนักงาน

2.1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งมีความสอดคล้องงานวิจัยของสุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านมั่นคงและความก้าวหน้า และงานวิจัยของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการ ทางสังคมความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน มีอำนาจร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน

การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ได้แก่ (1) ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การ

ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) ปัจจัยทางสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือนค่าตอบแทน สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการศึกษาในภาพรวมของปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน สรุปได้ว่า มีตัวแปรจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายิ่งมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้ภาพรวมเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมีมากขึ้น จากผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 5 ความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการระดับอื่นๆ สมบูรณ์แล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับนี้ และสอดคล้องกับทฤษฎี Herzberg ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ และการศึกษาในภาพรวมของปัจจัยสุขวิทยาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน สรุปได้ว่า มีตัวแปรจำนวน 3 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนฯ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน (2) ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (3) เงินเดือนค่าตอบแทน โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายิ่งมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยให้ภาพรวมเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมีมากขึ้น จากผลการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องตามทฤษฎี อี อาร์ จี ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (อ้างถึงในพิมพ์จรจรย์ นามวัฒน์, 2544: 51) ที่ได้ทำการศึกษาระดับชั้น ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์และได้จัดกลุ่มความต้องการเหล่านั้นเสียใหม่ เป็น 3 กลุ่ม ซึ่งที่มีความสอดคล้อง คือ กลุ่มที่ 1 การคงชีพ (Existence) เป็นเรื่องของความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำตามทฤษฎีของมาสโลว์และ

สามารถตอบสนองได้ด้วยสิ่งที่เป็นวัตถุ ได้แก่ อากาศ อาหาร น้ำ เงิน และสภาพการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการเสริมแรง โดยบี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) การเสริมแรงประกอบด้วย การเสริมแรงเชิงบวก เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวก การเสริมแรงทางลบ การทำให้หมด และการลงโทษ และได้มีผลงานวิจัยของนอร์ตัน ณ วันจันทร์ (2548) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการการปกครองจังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เงินเดือนและสถานภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (3) ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (4) ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ (5) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารความส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ได้จากผลการศึกษา ดังนี้

3.1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการปรับปรุงค่าตอบแทนใหม่ให้มีความเท่าเทียมกัน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานให้มีความเป็นธรรม โดยเน้นระบบการประเมินผลตามภาระงาน ความรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์การวัดที่ชัดเจน เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

3.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยอย่างเสริมคุณภาพ ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพที่ดีในองค์กร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การทำกิจกรรม 5ส. การเล่นเกม ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการทำงาน

3.1.3 ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองในเชิงวิชาการ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาคุณงานอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนทุกคนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

3.1.4 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์กร ได้อย่างอิสระ โดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้บริหารควรพิจารณาให้การบริหารงานด้วยความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ รวมถึงความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.1.5 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลที่ได้เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้พนักงาน ได้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในทุกคณะหน่วยงานของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3.2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรที่มีต่อการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3.2.4 ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา (2546) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2539) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549* กรุงเทพมหานคร
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) work like a pro”
กรุงเทพธุรกิจ (สิงหาคม) 1-2
- จิระ หงส์คารมย์ (2533) “ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ” *วารสาร
คน* (พฤศจิกายน 2533) : 27-28
- ชาญชัย อาจินสมาจาร (2539) *พฤติกรรมในองค์กร* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538ก) *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ศุภา มหาพสุชานนท์ (2547) *หลักการจัดการ หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร พ.ศ. พัฒนา
ถวิล มาสาซ้าย (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ(กันดาร-เสีย
ภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2” *วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย*
- ทิพวรรณ สิริคุณ (2542) “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณี
บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- เทพศักดิ์ บุญรัตพันธ์ (2551) “ภาพรวมและแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์” ใน
ประมวลสาระชุดวิชา หน่วยที่ 1 หน้า 23 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2548) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพมหานคร วี.อินเตอร์ พรีน
- ธีรวุฒิ ไศภินธุกุล (2550) *หลักรัฐประศาสนศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉะเชิงเทรา เอ็มเอ็นคอมพิ
วออฟเซท

- นฤคธ มีเพ็ชร (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน” การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บานชื่น ทาจันทร์ (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุญแสง ชีระภาการ “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการบริหาร” *จุลสารพัฒนาข้าราชการ ปีที่ 25(1) : 5-12*
- บุศรา กายี (2546) “วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2538) “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พยอม วงศ์สารศรี (2541) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร*
- พลดา เดชพลมาตย์ (2538) “บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2545) “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พูนสุข อัสวนิเวศน์ (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ไพฑูรย์ สอนทน (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

- ภวนัย น้อยวงศ์ (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) “ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ 2* พิมพ์ครั้งที่ 3 หน่วยที่ 6 หน้าที่ 42 นนทบุรี
- รัตติพร พนพิเชษฐ์กุล (2542) “ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2549) *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์* กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์
- ศรัญญา ชัยแสง (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริชัย พงษ์วิชัย (2551) *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* พิมพ์ครั้งที่ 19 กรุงเทพมหานคร วี.พี. (1991)
- สมยศ นาวิก (2533) *การบริหารแบบมีส่วนร่วม* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมหวัง โอหารส (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) “รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือน” กรุงเทพมหานคร ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษา และสังคมคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สรวงสรณ์ คีปะปิตา (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สันติ บางอ้อ (2540, กรกฎาคม-สิงหาคม) *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ProDuctivity World 2*, หน้า 39-40
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) *HR SCORECARD การประเมินระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงพิมพ์สำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2545) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549* กรุงเทพมหานคร

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(สำนักงาน ก.พ.ร.) (2550) *คู่มือการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองระหว่างส่วนราชการระดับกระทรวงและส่วนราชการระดับกรมในสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ*
- สิน พันธุ์พินิจ (2549) *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร บริษัทวิทย์พัฒน์*
- สินชัย ฉายรัศมี (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม” *การศึกษาแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทราวดี” *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สุทิน สายสงวน (2541) “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้” *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- สุนทรีย์ สมพงษ์ (2550) “คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างกรมการขนส่งทางบก” *การศึกษาแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*
- เสน่ห์ จุ้ยโต (2550) “การวิจัยเชิงคุณภาพทางรัฐประศาสนศาสตร์” ใน *ประมวลสาระชุดระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน้าที่ 4 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- อนงค์ สระบัว (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณสำนักนายกรัฐมนตรี” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*

- อภิชา อ่วมเจริญ (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6)” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา โยบาย
สาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ (2550) “การวิจัยเชิงสำรวจ” ใน *ประมวลสาระชุดระเบียบวิธีการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 8 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อังฉริยะ สิริทวีวัฒน์ (2550) “คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน ของพนักงานการประปานครหลวง” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- อำนาจ ชีระวิช (2547) *การจัดการ กรุงเทพมหานคร ซีวีแอลการพิมพ์*
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance : a
Guide for Human Resource Professionals*. Westport : Quorum Books.
- Cascio, Wayne F. (1989) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life,
Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Davis. k. & J.W. Newstrom. (1997). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*
10th ed.. New York : McGraw.
- Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Massachusetts : Allyn
and Bacon, a Division of Simon & Schuster.
- Huse, E. & T. Cumming. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota : West.
- Walton, R.E. (1974, June 12). *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business, 149,
pp. 10-35.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง

“คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท แขนง วิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัยจะนำเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปเพื่อพัฒนาการดำเนินงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดหน่วยงาน

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามประเด็นต่างๆ ตามความ เป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ในการวิจัยในส่วนรวมเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จนครบทุกประเด็น ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทฤษฎีปีจัจจุใจ – ปีจัจจุชีวิตา

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ส่วนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

“คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริง)

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1. อายุ 20-25 ปี	<input type="checkbox"/> 3. อายุ 31-35 ปี	<input type="checkbox"/> 5. อายุ 41-45 ปี
<input type="checkbox"/> 2. อายุ 26-30 ปี	<input type="checkbox"/> 4. อายุ 36-40 ปี	<input type="checkbox"/> 6. อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพการสมรส

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส	<input type="checkbox"/> 3. หม้าย
---------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------
4. ประเภทพนักงาน 1. พนักงานเงินงบประมาณ 2. พนักงานเงินรายได้
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน/อายุงาน

<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 1-5 ปี	<input type="checkbox"/> 3. 6-10 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 10 ปี
---	------------------------------------	-------------------------------------	---
6. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี
--	---------------------------------------	--
7. เงินเดือน(ไม่รวมค่าสวัสดิการ)

<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 10,001-15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 15,001 บาท
---	---	--
8. เงินเดือน(รวมค่าสวัสดิการ)

<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 10,001-15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 15,001 บาท
---	---	--
9. รายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทน

<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 1,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 1,001-1,500 บาท	<input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 1,501 บาท
--	---	---
10. ที่พักอาศัย

<input type="checkbox"/> 1. ที่พักของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	<input type="checkbox"/> 3. บ้านเช่า
<input type="checkbox"/> 2. บ้านตนเอง	<input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ.....(โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทฤษฎีปัจจัยของใจ – ปัจจัยสุขวิทยา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านมากที่สุด โดยพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด	4 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง	2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด		

คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทฤษฎีปัจจัยของใจ – ปัจจัยสุขวิทยา	ระดับความถี่				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยทางสุขวิทยา					
1.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
1. มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน					
2. มีนโยบายและการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อคุ้มครองและธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานสายสนับสนุนที่มีทักษะ และความสามารถให้คงอยู่					
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดช่องทางในการมอบนโยบายและการบริหารงานขององค์กรของผู้บริหาร					
4. หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนวิธีการบริหารงานขององค์กรตามนโยบายที่กำหนด					
5. มีการแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสารนโยบายการบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน					
1.2 เงินเดือนและค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมตรงตามความพอใจ					
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น					
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดอัตราค่าจ้าง					
5. หน่วยงานของท่านพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนตามความสามารถของบุคลากร					
1.3 สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน					
1. ลักษณะงานที่ทำงานมีความน่าสนใจ ท้าทาย					
2. ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุน มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับ					
3. ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุนเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และสังคม					

คุณภาพชีวิตการทำงานตามแบบวัดคุณกิจปัจจุบัน - ปัจจัยเชิงบวก	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
4. สถานภาพภายในการปฏิบัติงานมีความเท่าเทียม เสมอภาค และยุติธรรมในหน่วยงาน					
5. ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ในการทำงานตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพการทำงานหรือตำแหน่งของตนเอง					
1.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
1. มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม					
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน					
4. มีการแบ่งงานกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน					
5. มีการให้เกียรติและเคารพ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นในหน่วยงาน					
2. ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ					
2.1 การได้รับความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จตรงตามที่ได้รับมอบหมาย ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามที่คาดหวัง และเหมาะสมกับเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ					
5. ท่านมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน					
2.2 การได้รับการยอมรับจากคนอื่น					
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ					
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ และคุณประโยชน์ต่อองค์กร					
3. ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จได้รับการยกย่อง ประชาสัมพันธ์ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน					
4. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน					
5. ท่านได้รับการยกย่องเป็นตัวอย่างในการมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย					
2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					

คุณภาพชีวิตการทำงานคนทำงานยุคดิจิทัล - ปัจจัยชีวิต	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
2. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน					
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย					
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น					

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกี่ยวข้อง
คุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านมากที่สุด โดยพิจารณา ดังนี้

- | | | | |
|-----------|--------------------|-----------|--------------|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด | 4 หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง | 2 หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | |

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
3. ท่านพึงพอใจกับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
4. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย, ค่าล่วงเวลา					
5. ท่านพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ					
1. หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
3. สภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
4. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้งานได้					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
3. การพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล					
1. มีการจัดส่งบุคลากร ไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ เป็นประจำ					
2. ท่าน ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากร ไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
4. มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น					
5. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					
4. อิทธิส่วนบุคคล					
1. ท่านมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน					
2. ได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ					
3. ได้รับความเสมอภาคในด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4. ได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน					
5. สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน					
5. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม					
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
2. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ โครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ					
3. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย					
4. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม					
5. หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ที่ดีต่อประชาชน					

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี ****

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

- 1. ชื่อ** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนูญ ศรีวิรัตน์

วุฒิการศึกษา (1) ปริญญาตรี สถิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(2) ปริญญาโท สถิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(3) ปริญญาเอก Doctor of Philosophy Decision Science Statistic

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 8

ตำแหน่งทางบริหาร ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

- 2. ชื่อ** นางสาวอุษา ประดิษฐ์ศิลป์

วุฒิการศึกษา (1) ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(2) ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่ง บุคลากร 8 ระดับ 8 ชำนาญการ

- 3. ชื่อ** นางอรุโณทัย อุ่นไธสง

วุฒิการศึกษา (1) ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต
(2) ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ตำแหน่ง บุคลากร 8 ระดับ 8 ชำนาญการ

ภาคผนวก ก

ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามตอนที่ 2

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	124.7667	597.3575	.8459	.9848
A2	124.6333	604.7230	.7222	.9852
A3	124.6333	598.5851	.8774	.9847
A4	124.7000	597.3897	.8720	.9847
A5	124.7667	605.1506	.7765	.9850
B1	124.8000	600.5103	.8885	.9847
B2	124.7000	597.3897	.8720	.9847
B3	125.0667	593.1678	.7284	.9854
B4	124.8000	600.5103	.8885	.9847
B5	125.3333	597.3333	.7412	.9852
C1	124.7667	597.3575	.8459	.9848
C2	124.8000	600.5103	.8885	.9847
C3	124.6667	609.4023	.6245	.9855
C4	124.8000	600.5103	.8885	.9847
C5	124.7000	597.3897	.8720	.9847
D1	124.7000	597.3897	.8720	.9847
D2	125.3333	597.3333	.7412	.9852
D3	125.3333	597.3333	.7412	.9852
D4	124.6333	598.5851	.8774	.9847
D5	124.8000	600.5103	.8885	.9847
E1	124.7667	597.3575	.8459	.9848

E2	124.6333	604.7230	.7222	.9852
E3	124.6333	598.5851	.8774	.9847
E4	124.7000	597.3897	.8720	.9847
E5	124.7667	605.1506	.7765	.9850
F1	125.3333	597.3333	.7412	.9852
F2	124.6333	598.5851	.8774	.9847
F3	125.3333	597.3333	.7412	.9852
F4	125.3333	597.3333	.7412	.9852
F5	125.3333	597.3333	.7412	.9852
G1	124.8000	600.5103	.8885	.9847
G2	124.8000	600.5103	.8885	.9847
G3	125.3333	597.3333	.7412	.9852
G4	124.8000	600.5103	.8885	.9847
G5	125.3333	597.3333	.7412	.9852

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 35

Alpha = .9854

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามแยกรายด้าน

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SA	21.8467	19.0391	.8353	.9670
SB	22.0867	18.4129	.9643	.9575
SC	21.8933	19.0420	.9071	.9620
SD	22.1067	18.4820	.9799	.9566
SE	21.8467	19.0391	.8353	.9670
SF	22.3400	18.5494	.7900	.9719
SG	22.1600	18.7128	.9194	.9608

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 7

Alpha = .9684

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามตอนที่ 3

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S๓	15.1933	8.6137	.9847	.9828
S๗	15.2400	8.8066	.9474	.9881
S๓	15.2133	8.5019	.9807	.9834
S๖	15.3400	9.0928	.9325	.9904
S๑	15.1733	8.4213	.9844	.9830

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .9885

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววาสนา สะอาด
วัน เดือน ปีเกิด	17 มีนาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สถิติประยุกต์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่ทำงาน	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษา