

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Indicators of Quality of Work Life of Employees in Academic Support Units in Private Universities in Bangkok Metropolis and Surrounding Provinces

สมพร สังข์เพิ่ม (Somporn Sungphoem)* เดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์ (Duanpen Theerawanviwat)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 16,349 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้แผนการสุ่มแบบใช้ความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910 วิเคราะห์ข้อมูล แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) สามารถสกัดองค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ขนาดของมหาวิทยาลัย และลำดับของมหาวิทยาลัย มีอำนาจในการพยากรณ์ความแปรปรวนได้ร้อยละ 20.9

คำสำคัญ ดัชนี คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ คณะสถิติประยุกต์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ stylelek1973@hotmail.com

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

duanpen@as.nida.ac.th

Abstract

The objectives of this survey research were: (1) to study the components of the quality of work life of employees in academic support units in private universities in Bangkok Metropolis and Surrounding Provinces and (2) to study the factors affecting the quality of life of these employees.

The population of the study were 16,349 employees in academic support units in private universities in Bangkok Metropolis and Surrounding Provinces. The sample of 400 employees were selected by using the two-stage stratified random sampling. The instrument for data collection was a questionnaire with the reliability of .910. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, means, standard deviation, factor analysis and multiple regression analysis.

The study found that (1) six factors could be extracted; namely, opportunity for self-development, fair and sufficient remuneration, social integration or cooperation at work, work-life balance, pride in organization and safe and healthy work environment. The overall quality of work life of employees in academic support units in private universities in Bangkok Metropolis and Surrounding Provinces was moderate ($\bar{x} = 3.46$). (2) Factors affecting the quality of work life of employees in academic support units in private universities in Bangkok Metropolis and Surrounding Provinces were a work related factor (an average monthly income) and organization related factors (size and ranking of the university) which had 20.9% of predictive power.

Keywords: Indicators, Quality of work life, Employees in Academic Support Units

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบ่มบ่ม สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาและสังคมไทย จึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจากคน เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียงพอทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง มีเหตุผล รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถตัดสินใจโดยใช้หลักความพอประมาณในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทนขยันหมั่นเพียร อันจะเป็น ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในกรอบกว้างที่อบอุ่น และสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

คุณภาพชีวิตการทำงานก็เป็นเกณฑ์หนึ่งที่คนทำงานให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้นๆ ของการพิจารณาการคงอยู่ในองค์กรหรือการมาสมัครงานกับองค์กร เพราะคนเห็นว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้เขารู้สึกว่ามีความพึงพอใจในงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นแรงจูงใจให้คนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรด้วย (Gioia, 2004) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กร นอกจาก คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานแล้ว (Campbell, Converse, & Rodgers, 1976) คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพและผลการปฏิบัติงานด้วย (Efraty & Sirgy, 1990) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมทั้งยังส่งผลถึงการมีสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเหล่านั้นก็อาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่องาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับองค์กรนั้นๆ ได้ (สุภารัตน์ น้าใจดี, 2548)

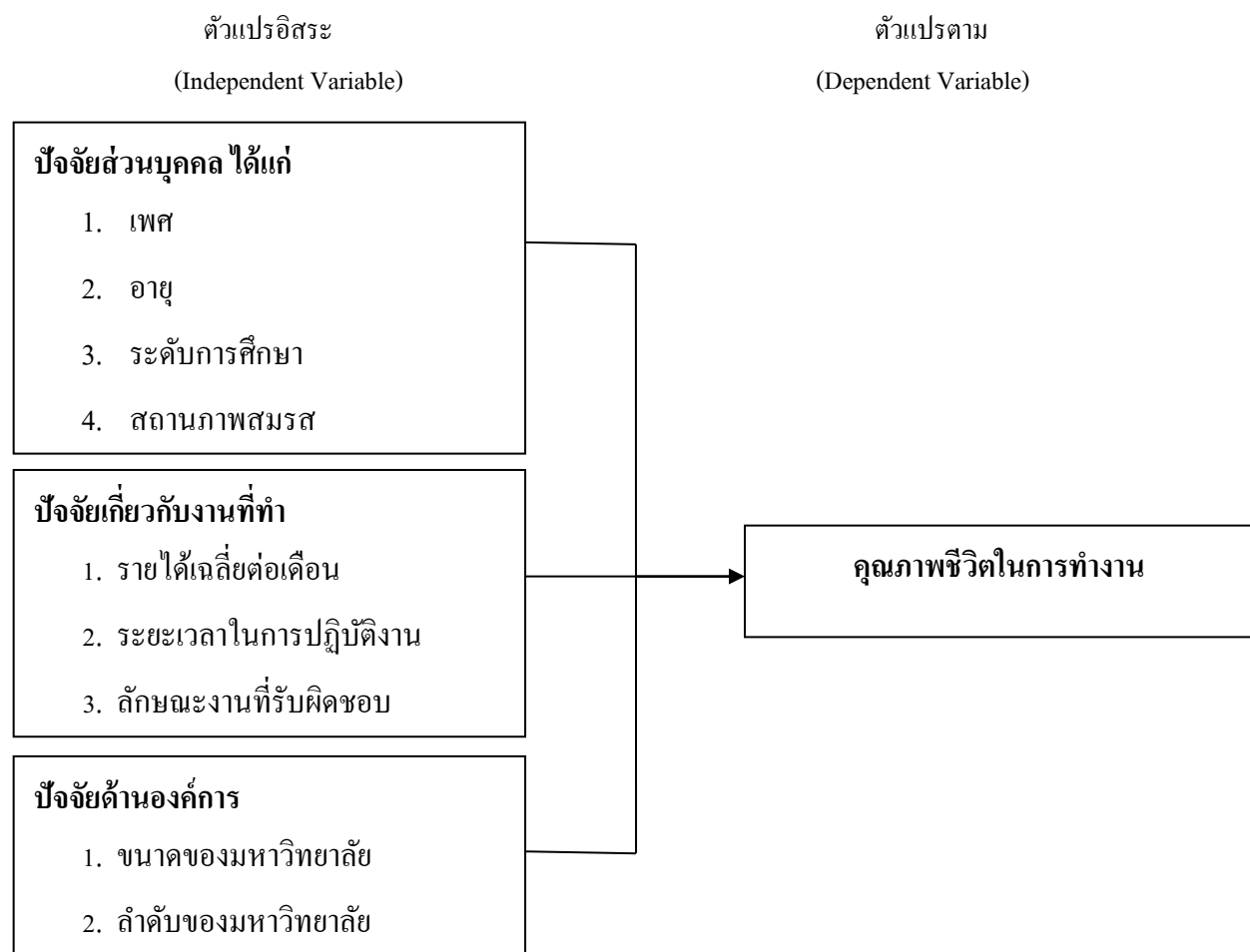
การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นการศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงมาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไป ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้นด้วย ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร เพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาด้านชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อที่จะทราบว่าจากการที่ต้องทำงานเหนื่อยยากมากขึ้น ความรับผิดชอบที่มากขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จะมีคุณภาพชีวิตอย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล นอกจากนี้ เพื่อจะได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนา การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากมหาวิทยาลัยเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 14 แห่ง และจากมหาวิทยาลัยเอกชนเขตปริมณฑล ทั้งหมดจำนวน 6 แห่ง รวมจำนวนบุคลากร 16,349 คน (ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปี 2553)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างใช้แผนการสุ่มแบบใช้ความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้น (Two – Stage Stratified Random Sampling) คือ ขั้นที่ 1 แบ่งมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ จากนั้นสุ่มมาขนาดละ 2 แห่ง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี มหาวิทยาลัย เซนต์จอห์น ขั้นที่ 2 ในแต่ละมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มบุคลากรสายสนับสนุนให้ได้ตามจำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ แล้วจึงทำการจัดสรรขนาดกลุ่มตัวอย่างไปตามมหาวิทยาลัยที่สุ่มได้ โดยวิธีการแบบเป็นสัดส่วนกับขนาด (Allocation proportional to size) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มจากบุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาดำรง ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดและกำหนดให้เลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเป็นแบบให้ตอบบรรยาย (Open end) การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) เท่ากับ .910

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองส่วนหนึ่ง และใช้การทอดแบบสอบถามโดยใช้เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยนั้นๆ เป็นผู้เก็บข้อมูล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงคำถามในแต่ละส่วน รวมถึงอธิบายให้ผู้เก็บข้อมูลเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และวิธีการตอบแบบสอบถาม จากนั้นได้มีการนัดหมายเพื่อไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนมาให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2555 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ จากการศึกษาผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า

เพศชายที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และเพศหญิงจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 อายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 อายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21 อายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ผู้ที่ไม่ตอบ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 ระดับปริญญาโท มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24

สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพโสด มีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 สมรสและอยู่ด้วยกัน มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 สมรสและแยกกันอยู่ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และมากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 ผู้ที่ไม่ตอบ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 6-10 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22 11-15 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 16-20 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ผู้ที่ไม่ตอบ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80

ลักษณะงานที่รับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานด้านธุรการ มีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ด้านวิชาการ มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 1 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ข้อ	คำถาม	องค์ประกอบ						h ²
		1	2	3	4	5	6	
17	ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะ	.731						.776
14	ได้รับโอกาสให้พัฒนาความเชี่ยวชาญในอาชีพ	.704						.696
15	มีโอกาสดูแลเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	.704						.714
16	ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	.677						.677
18	ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี	.656						.740
20	มีโอกาสมากในการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	.648						.728
19	มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เหมาะสม	.646						.680
12	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่าน เป็นที่ยอมรับ	.613						.530
23	มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	.594						.637
22	ได้รับข้อมูลต่างๆรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากงาน	.573						.636
13	มีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สามารถค้นคว้าได้	.502						.481

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	องค์ประกอบ						h ²
		1	2	3	4	5	6	
10	มีระบบสวัสดิการ ตรวจสอบสุขภาพที่ดี	.495						.615
11	มีโอกาสดูแลใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	.486						.563
2	ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน		.860					.835
1	ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ		.833					.804
3	ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน		.801					.807
4	ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับคนอื่น		.743					.730
5	พอใจกับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับ		.695					.705
29	หน่วยงานมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอ			.783				.746
24	บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน			.751				.651
27	ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าว			.676				.578
30	ได้รับความเสมอภาคในทุกๆ ด้าน			.661				.712
28	ผู้บังคับบัญชานับสนุนแสดงความคิดเห็น			.567				.626
25	บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น			.559				.651
21	ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง การทำงาน			.556				.666
26	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขตามข้อเสนอ			.519				.612
34	มีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและมิตรสหาย				.806			.760
33	มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงานอย่างเพียงพอ				.804			.790
32	การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต				.779			.711
31	สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว				.747			.684
35	ได้สิทธิการลาพักผ่อนเป็นจำนวนวันที่เหมาะสม				.475			.475
37	มีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ทำ					.803		.799
39	มีความรู้สึกว่ามีเกียรติในอาชีพ					.790		.712
36	ครอบครัวให้การสนับสนุนและยินดีที่ได้เข้าทำงาน					.759		.713
38	หน่วยงานมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกต่อสังคม					.712		.697
8	มีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ						.725	.737
9	มีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมของให้อยู่ในสภาพดี						.713	.697
7	สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง ระบบถ่ายเทและ ไว้เสียงรบกวน						.678	.640
6	รู้สึกว่ามีความปลอดภัยในการทำงาน						.530	.580

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

จากตารางที่ 1 ได้ทำการวิเคราะห์คะแนนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าความร่วมกัน (Communality) จำนวนองค์ประกอบ (Factor) ค่าไอเกน (Eigenvalue) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแบบทดสอบ โดยวิธีสกัดตัวองค์ประกอบแบบ PCA (Principal Component Analysis) และเพื่อให้การแปลความหมายของตัวแปรชัดเจนขึ้น จึงทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีที่นิยมมากที่สุด คือ Varimax Method ตั้งชื่อองค์ประกอบ แล้วหาคะแนนองค์ประกอบ เพื่อพิจารณาตัวแปรว่าอยู่ในองค์ประกอบใด ใช้การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ เลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า .30 (โดยไม่พิจารณาว่าเป็นจำนวนบวกหรือจำนวนลบ) ที่ปรากฏในองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียว (Comrey, 1973 : อ้างใน อุทุมพร จามรมาน, 2532)

เมื่อพิจารณา Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่า 1 มี 6 องค์ประกอบ ได้ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 67.945 แสดงให้เห็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละตัวแปร จำนวน 39 ตัวแปร มีจำนวนองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ประกอบด้วย ตัวแปร 13 ตัวแปร โดยตัวแปร ข้อคำถามที่ 17 การสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบสูงสุด และองค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Eigenvalues) เท่ากับ 6.862 ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 เมื่อเปรียบเทียบกับ 6 องค์ประกอบที่ได้ โดยองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 17.595

องค์ประกอบที่ 2 ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร โดยตัวแปร ข้อคำถามที่ 2 เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบสูงสุด และองค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Eigenvalues) เท่ากับ 4.883 ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับ 2 เมื่อเปรียบเทียบกับ 6 องค์ประกอบที่ได้ โดยองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 12.522

องค์ประกอบที่ 3 ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร โดยตัวแปร ข้อคำถามที่ 29 ความช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบสูงสุด และองค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Eigenvalues) เท่ากับ 4.598 ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับ 6 องค์ประกอบที่ได้ โดยองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 11.789

องค์ประกอบที่ 4 ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร โดยตัวแปร ข้อคำถามที่ 34 มีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและมิตรสหาย มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบสูงสุด และองค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Eigenvalues) เท่ากับ 3.547 ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับ 4 เมื่อเปรียบเทียบกับ 6 องค์ประกอบที่ได้ โดยองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 9.095

องค์ประกอบที่ 5 ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร โดยตัวแปร ข้อคำถามที่ 37 ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบสูงสุด และองค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Eigenvalues) เท่ากับ 3.361 ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับ 6 องค์ประกอบที่ได้ โดย

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 8.619

องค์ประกอบที่ 6 ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัวแปร โดยตัวแปร ข้อคำถามที่ 8 มีเครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบสูงสุด และองค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Eigenvalues) เท่ากับ 3.247 ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับ 6 เมื่อเปรียบเทียบกับ 6 องค์ประกอบที่ได้ โดยองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 8.325

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมและคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละองค์ประกอบ

คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน	ระดับของคุณภาพชีวิตโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.36	.771	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.03	.897	ปานกลาง
3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.66	.691	มาก
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.62	.716	มาก
5. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.74	.737	มาก
6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.44	.793	ปานกลาง
รวม	3.46	.623	ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ($\bar{X} = 3.46$) หมายถึง ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ($\bar{X} = 3.03$) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ($\bar{X} = 3.66$) อยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับมาก ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับปานกลาง

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

การศึกษาเพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ด้วยตัวแปรอิสระ และนำไปสู่การอธิบาย ได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ที่ทำ ประกอบด้วย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย ขนาดของมหาวิทยาลัย ลำดับของมหาวิทยาลัย ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรอธิบาย	B	S.E.	Beta
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	-2.534	2.346	-.049
อายุ	-.363	.236	-.118
ระดับการศึกษา	2.253	3.006	.040
สถานภาพสมรส	.667	2.609	.013
ปัจจัยเกี่ยวกับงาน			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.000**	.000	.120
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.028	.288	.008
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.366	2.429	.008
ปัจจัยด้านองค์การ			
ขนาดของมหาวิทยาลัย	22.359***	2.958	.555
ลำดับของมหาวิทยาลัย	.214***	.058	.259
ค่าคงที่ (Constant)	74.060	11.459	
R 0.457	R ² 0.209	Adjusted R ² 0.190	

หมายเหตุ : * p value < 0.10, ** p value < 0.05, *** p value < 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ขนาดของมหาวิทยาลัย และลำดับของมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .457 มีอำนาจในการพยากรณ์ความผันแปรได้ร้อยละ 20.5 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 11.459 และค่าคงที่ เท่ากับ 74.060

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดัชนีของคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแบ่งได้ออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) และ Huse and Cummings (1985) และผลการศึกษาของ นวตณี พะโน (2551) ซึ่งวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 11 สามารถแบ่งองค์ประกอบออกมาได้ 9 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบไปด้วย (1) โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า (2) ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร (3) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (4) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (5) ความมั่นคงในงาน (6) ความสัมพันธ์กับสังคม (7) สิทธิในการทำงาน (8) ความสมดุลของเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว (9) ความเสมอภาคในองค์กร ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ และองค์ประกอบที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ มี 5 องค์ประกอบประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่ (1) โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า (2) ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร (3) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (4) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (8) ความสมดุลของเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งการศึกษานี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้นจึงแตกต่างกันที่ลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเป็นที่แน่นอนอยู่แล้วว่า ไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือสายงานใด รายได้ย่อมเป็นสิ่งที่บุคลากรให้ความสำคัญ เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุบล อัมพันธ์ (2552) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและผลการศึกษาของ พรพรรณ บุญมาก (2548) ซึ่งได้ศึกษา ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลศึกษาทหารบก นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และ ณัฏฐา กริหิรัญ (2550) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 10 ด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแตกต่างกันสร้างความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

จากการศึกษา ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ขนาดของมหาวิทยาลัย และ ลำดับของมหาวิทยาลัย พบว่า มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ขึ้นอยู่กับชื่อเสียงขององค์กร เพราะเชื่อว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่ สามารถทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุบล อัมพันธ์ (2552) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ขนาดของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนลำดับของมหาวิทยาลัย ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร เพราะองค์กรที่มีชื่อเสียงสามารถทำให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการจัดนโยบายการพัฒนาหรือสนับสนุนเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ ค้นวันที่ 25 พฤศจิกายน 2554 จาก dit.dru.ac.th/home/003/personal_download/suvanee/part7.ppt
การจัดอันดับมหาวิทยาลัยของไทย (2554) webometrics.info July 2011 ค้นวันที่ 25 พฤศจิกายน 2554 จาก

http://studyinthailand.org/th/th_university_ranking_Thailand.html

แก้วตา ผู้พัฒน์พงศ์ (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินพนธ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จิกร ผลอินทร์ (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไซโก้ฟริชชั่น ประเทศไทย จำกัด ภาคนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ณัฐา กริหิรัญ (2550) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทพวงมหาวิทยาลัย (2544) เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่อง นโยบายและแนวทางการพัฒนานิสิตนักศึกษา
กรุงเทพมหานคร

ตุลา มหาสุธานนท์ (2554) หลักการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร บริษัท พี เอ็น เค แอนด์สกายพรีนติ้งส์ จำกัด
นพวรรณ วีโรพาสิต (2548) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ระยอง วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา

นวลฉวี พะโน (2551) การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต
ตรวจราชการที่ 11 วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นรินทร์ โอพารกิจอนันต์ (2553) ชีวิตทำงานของคนในอีก 10-20 ปีข้างหน้า กรุงเทพธุรกิจ ค้นวันที่ 25 พฤศจิกายน 2554
จาก <http://www.pattanakit.net>

บุญแสง ชีระภากร (2533) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันกับองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประภัสสร ฉันทศรีธการ (2544) การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ศูนย์ วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พรพรรณ บุญมาก (2548) ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลศึกษา
ทหารบก การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รมิตา อ้วนงษ์ (2542) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

วิเชียร เกตุสิงห์ (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม) ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้ ข่าวสารการ

วิจัยการศึกษา ปีที่18 ฉบับที่ 3 คำนวณวันที่ 3 ธันวาคม 2554 จาก <http://www.library.uru.ac.th/article/htmlfile/1803382.htm>

สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์ (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553) สารสนเทศอุดมศึกษา สถาบัน/กลุ่มสถาบัน/ระดับ

การศึกษา/ประเภทบุคลากร(ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ) บุคลากรย่อย

(วิชาการ ปฏิบัติการ) 2553. คำนวณวันที่ 25 พฤศจิกายน 2554 จาก

<http://www.thaiuniversity.net/index.php?option=com...id.>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (ม.ป.ป.) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) คำนวณวันที่ 17 กรกฎาคม 2554 จาก [http://www.nesdb.go.th/](http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?Tabid=139)

Default.aspx? Tabid = 139

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) รายงานประจำปี 2553 คำนวณวันที่ 3 ธันวาคม 2554 จาก

<http://www.thaicyberu.go.th>

สุภารัตน์ น้าใจดี (2548) คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้ม

พฤติกรรมลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต (การตลาด) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2553) หลักการบริหารธุรกิจ พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร จุฑทอง

อุทุมพร จามรมาน (2532) วิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย

อุบล อำพันธ์ (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัย

เซนต์จอห์น

Bovee, C.L. et.al. (1993). Management. New York: McGraw-Hill.

Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). The Quality of American life: Perceptions,

Evaluations, and Satisfaction. New York: Russell Sage Foundation.

Cascio, Wayne F. (2003). Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life Profits. 6th ed. New

York: McGraw-Hill.

Delamotte, Y. and Takesawa, S.L. (1984) Quality of Working Life in International Perspective. Geneva:

International Labour Office.

Gioia. (2004). Boosting Quality of Work Life for Your Employees. Retrieved June 5, 2004, from

<http://www.nacsonline.com>.

Huse, E.F and Cummings, T.G. (1985) Organizational Development and Change. Third Edition. United State

of America: West Publishing.

Nadler, L., & Nadler, Z. (1990). The Handbook of Human Resource Development. 2nd ed.. New York: John

Wiley & Sons.

Walton, Richard E. (1974) May - June. Improving the Quality of Work Life, Harvard Business Review 52 (3):

12-16.