

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม

Quality of Life in Working of Supporting Staff in Mahasarakham

University

เอมอร สิงห์พันธ์¹, มังกร ศรีสะอาด², นุชwana เหลืองอังกูร³

Aemorn Singphan¹, Manggorn Srisa-ard², Nutwana Lueng-anggoon³

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของสังคมมนุษย์ ประกอบไปด้วย การดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลเพื่อความอยู่ดีกินดี ถูกสุขลักษณะมีสุขภาพ ภายและจิตใจที่แข็งแรง มีหน้าที่การงานอันมั่นคง นำพาไปสู่คุณค่าแห่งชีวิต และนำไปสู่วิถีแห่ง การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลอย่างสร้างสรรค์ทำให้องค์กรมีความภาคภูมิใจ การวิจัยครั้งนี้มี ความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย มหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 330 คน จาก 18 คณะ 2 วิทยาลัย ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 9 ด้าน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ M. Ed. Condidate in Research and Education Evaluation, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Lecturer, Department of Chemical Faculty of Science, Mahasarakham University

³ Lecturer, Department of Research and Education Evaluation, Faculty of Education, Khonkaen University



รวม 79 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ตั้งแต่ 0.39 – 0.72 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72 - 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านผลปรากฏดังนี้

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง พบว่า รายข้อทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78 - 4.07$)
2. ด้านสังคมและความสัมพันธ์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ($\bar{X} = 4.61$) และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ($\bar{X} = 3.88 - 4.13$)
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน พบว่า รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86 - 4.05$)
4. ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า รายข้อทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88 - 4.04$)
5. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในมหาวิทยาลัย พบว่า รายข้อทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72 - 3.95$)
6. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า รายข้อทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78 - 4.35$)
7. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน พบว่า รายข้อทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55 - 3.88$)
8. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ($\bar{X} = 3.70 - 4.16$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ($\bar{X} = 3.46$)
9. ด้านการเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ พบว่า รายข้อทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51 - 4.06$)

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว พบว่าโดยรวมทุกกลุ่ม



อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.86 - 3.98$)

สรุปโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน จะเห็นได้ว่าด้านสังคมและความสัมพันธ์เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่วนด้านที่ควรให้การสนับสนุนเป็นอย่างมากคือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่า ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างมาก และข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

Life quality of good working is necessary for human social basic; including living management and good associate during good lives for well human being, suitable for hygiene, get good health body strong heart and stable jobs, take heed to life quality and lead to each live well and create the pound of organization. This research has a target to study life quality of working personnel support line in Mahasarakham University. The research groups in this research was personnel support line in Mahasarakham University total 330 persons, from 18 departments of 2 colleges, obtain from Stratified Random Sampling. The instruments for this research were 1 questionnaire separated in to 2 steps were general questionnaire of whom replied the question, second step was life quality questionnaire in kind of 5 levels, separated in 9 sides total 75 points got each point power (r_{xy}) from 0.39-0.72 and got confidence value of all copies 0.89 . The statistics to use in data analysis were percentage, mean and standard deviation. The data presentation was analysis describing.

The result of researching were :

Life quality of working personnel support line in Mahasarakham University in total views and all side was in high level ($\bar{X} = 3.75-4.12$) and when considered in each side happened as

1. Opportunity in oneself development side found that all points of each



point side got working life quality in high level ($\bar{X} = 3.78-4.07$)

2. In social and relation side found that it in the highest level 1 point ($\bar{X} = 4.61$) and in high level 8 points ($\bar{X} = 3.88-4.13$)

3. Working balance during working side found that all points of each point was in high level ($\bar{X} = 3.86-4.04$)

4. Working administration side found that all points of each point got working life quality in high level ($\bar{X} = 3.72-3.95$)

5. Social useful in University side found that all points of each point got working life quality in high level ($\bar{X} = 3.72-3.95$)

6. Situation in working that have safety and healthy support side found that all points of each point got working life quality in high level ($\bar{X} = 3.78-4.35$)

7. Income and benefit returned side found that all points of each point got working life quality in high level ($\bar{X} = 3.55-3.88$)

8. Progressing and work permanent found that its in 8 points high level ($\bar{X} = 3.70-4.16$) and in medium level 1 point ($\bar{X} = 3.46$)

9. Quality personnel side found that all points of each point got working life quality in high level ($\bar{X} = 3.51-4.06$)

When considered life quality of working personnel support line in Mahasarakham University separated in working situation, government official group, university staff group, permanent employee and temporally employee found that total in every groups were in the same high level ($\bar{X} = 3.86-3.98$)

Total view summarize of personnel support line in Mahasarakham University get working life quality in high level of all sides. Saw that in Social and relation side has the highest level, showed that the personnel in support side has good relationship in each other. Besides this should support too much about reasonable Income and Benefit return that is the most induce in working and this information can bring to utilize in improving life quality of working personnel support line in Mahasarakham University more well.

Keywords : Quality of Life in Working



บทนำ

คนเราทุกคนล้วนแต่แสวงหาชีวิตที่เพียบพร้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี ความขาดแคลน ความขัดสน ความมีไม่เพียงพอทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคม หากต้องการที่จะมีชีวิตที่สมบูรณ์ พูนสุข เพียบพร้อมครบทุกด้านนั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความสุขหรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ในมิติต่างๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงาน ค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Desimone, 2012 : 35)

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำที่กล่าวว่า “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร” เพราะสามารถสร้างคุณภาพการแก่องค์กรอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้

ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552 : 1) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่างๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนา โอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม หน่วยงานสนับสนุนงานวิชาการที่จัดการเรียนการสอน



ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานข้าราชการ ตลอดจนจนถึงลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จากคณะต่างๆ 18 คณะ และ 2 วิทยาลัย ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ทำงานและดำเนินชีวิตของบุคลากรเพื่อความอยู่ดีกินดี ถูกสุขลักษณะ มีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรง มีหน้าที่การงานอันมั่นคง มีความปลอดภัยในการทำงาน มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า นำพาไปสู่คุณค่าแห่งชีวิต และนำไปสู่วิถีแห่งการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลอย่างสร้างสรรค์ สู่เป้าหมายอันสูงสุดของชีวิตด้วยความภาคภูมิใจในองค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้ง 9 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
2. ด้านสังคมและความสัมพันธ์
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน
4. ด้านลักษณะการบริหารงาน

5. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในมหาวิทยาลัย

6. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

7. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

8. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

9. ด้านการเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

ความสำคัญของการศึกษา

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการงาน พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. เพื่อเป็นข้อมูลแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองตลอดจนสุขภาวะทางกาย อารมณ์ และสังคม อันจะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการวางแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารใช้ในการสร้างกระบวนการทำงานที่ดีให้สอดคล้องกันในทุกๆ ด้าน ภายในองค์กร พร้อมกับการพัฒนาตัวบุคลากรให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 2,125 คน จาก 18 คณะ 2 วิทยาลัย (กึ่งกลางเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2558 : 3 - 4)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 330 คน จาก 18 คณะ 2 วิทยาลัย ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970 : 24) พบว่าได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน

2.2 ใช้คณะต่างๆ 18 คณะ และ 2 วิทยาลัย เป็นหน่วยการสุ่ม ทำการสุ่มอย่างง่ายมาร้อยละ 15 พบว่าได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 9 ด้าน รวม 79 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดย การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



(Standard Deviation) การนำเสนอข้อมูล
ในรูปแบบการบรรยายและสรุปผลการวิจัย
ได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของ
แบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด,
2546 : 99-100)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก
กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง
กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
กำหนดให้ 1 คะแนน

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบ
แบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปล
ความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม
ศรีสะอาด. 2551 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถสรุป
ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านโอกาสในการพัฒนา
สมรรถภาพของตนเอง โดยรวมของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่
ในระดับมาก ทั้ง 9 ข้อ เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่
รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความ
ชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน
อย่างมาก และลักษณะงานเปิดโอกาสให้มี
อิสระและมีความเป็นตัวของตัวเองในการ
ทำงาน

2. ด้านสังคมและความสัมพันธ์
โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดย
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน
ในหน่วยงานมีความสามัคคีไม่มีความ
ขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน
ท่านมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน



และท่านมีความทุกข์ใจหรือความกังวลเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมสันทนาการเพื่อคลายความเครียด และท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ

4. ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้ จากการสนับสนุนของหน่วยงาน โดยให้ขอทุนการศึกษาต่อได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาของท่าน และ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการพูด และ แสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะในการทำงาน และ ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี

5. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในมหาวิทยาลัย โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรงานวิจัยและผลงานต่างๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ของไทย

6. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย การดูแลรักษาสุขภาพการตรวจเช็คร่างกายประจำปีอย่างสม่ำเสมอ และ หน่วยงานของ



ท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน

7. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดทนของท่าน

8. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านทำมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย และงานที่ท่านทำอยู่ เป็นหลักประกันในการอยู่ดีกินดีของท่าน

9. ด้านการเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกสนุกกับเพื่อนร่วมงานและงานที่ท่านทำ เพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จตามภาระงานเท่านั้น และเพื่อนร่วมงานและท่านมีความประหยัด ดูแลทรัพย์สินของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวมทุกกลุ่มอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสถานภาพในการทำงานทุกกลุ่มอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นกลุ่มพนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นการอภิปรายผลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง โดยภาพรวมของ



บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ เหมาะกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก และลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีอิสระและมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรัชย์ แก้วพิบูล (2552 : 148) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 81.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.2 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.8 ศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.2 มีชั้นยศระหว่างพันตำรวจโท คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

2. ด้านสังคมและความสัมพันธ์ โดยภาพรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานมีความสามัคคีไม่มีความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน ท่านมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และท่านมีความทุกข์ใจหรือความกังวลเมื่ออยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปาริชาติ จันทรลา (2556 : 60) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดุสิตา เครือคำบิว (2551 : 192) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน



ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมสันทนาการเพื่อคลายความเครียด และท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปารีชาติ จันท์ธลา (2556 : 60) พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจกับจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน ท่านมีเวลาว่างอย่างเพียงพอหลังเลิกงานหรือวันหยุด เพื่อให้เวลากับ ครอบครัว และการดำเนินงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว

4. ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมได้ จากการสนับสนุนของหน่วยงาน โดยให้ขอทุนการศึกษาต่อได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาของท่าน และ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการพูด และแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงาน และ ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี

5. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในมหาวิทยาลัย โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรงานวิจัยและผลงานต่างๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ของไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ



ปารีชาติ จันทร์ลา (2556 : 60) พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่าน สนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ของชุมชน หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

6. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย การดูแลรักษาสุขภาพการตรวจเช็คร่างกายประจำปีอย่างสม่ำเสมอ และ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมฤต ทัศกรรจ์ (2557 : 70) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคม เศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว อยู่ในระดับมาก

7. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ และท่านคิดว่าโดยรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดทนของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปารีชาติ จันทร์ลา (2556 : 60) พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสวัสดิการต่างๆ เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนกับความรู้และความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ และค่าตอบแทนที่



ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่

8. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านทำมีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย และงานที่ท่านทำอยู่ เป็นหลักประกันในการอยู่ดีกินดีของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปารีชาติ จันท์ธรา (2556 : 60) พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีผลต่อรายได้ของครอบครัว การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามสายงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเสมอ

9. ด้านการเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกสนุกกับเพื่อนร่วมงานและงานที่ท่านเพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จตามภาระงานเท่านั้น และเพื่อนร่วมงานและท่านมีความประทับใจ ดุลยภาพ สันติของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเคลลี (Kelly, 1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนเอกชนเครือคาทอลิก ระดับมัธยมศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่บริหารโรงเรียน โดยบาทหลวงและแม่ชี และอีกกลุ่มบริหารโดยกลุ่มฆราวาสในโรงเรียนเอกชนในเครือคาทอลิก ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตของครูเกิดจากบรรยากาศในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำการตัดสินใจ และความพึงพอใจต่องานที่ทำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวมทุกกลุ่มอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสถานภาพในการทำงานทุกกลุ่มอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นกลุ่มพนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และ



ด้านสังคมและความสัมพันธ์ ตามลำดับและอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในมหาวิทยาลัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษิต สนธิจันทร์ (2550 : 121) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหาร สังกัด กอง 1 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว พบว่า แต่ละด้านมีลำดับเรียงจากสูงไปต่ำดังนี้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สิทธิของข้าราชการทหารและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุและอายุการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีข้อที่ควรปรับปรุงจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้

1.1 ควรส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีการเลื่อนระดับตามสายงานและเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยคัดเลือกจากบุคลากรในหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถก่อนที่จะคัดเลือกจากบุคคลภายนอก ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และต้องใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะรองรับการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2 ควรจัดให้มีการประชุมบุคลากรอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร



1.3 ควรกำหนดนโยบายใน
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ให้มี
ความยุติธรรม

สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน
และควรปรับปรุงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของ
บุคลากรให้เท่าเทียมกับนโยบายของรัฐบาล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษา
ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเจตคติของ
ผู้บริหารที่มีต่อบุคลากร โดยศึกษาจาก
ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน

การทำงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการ
พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาและเปรียบเทียบ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกับ
หน่วยงานต่างมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อ
ประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2558). *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาล
วิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ, คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.*

นิษิต สนธิพันธ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร : ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการทหารสังกัด กอง 1 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการทหารสูงสุด.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.*

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์.*

ปาริชาติ จันทร์ลา. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม.มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาล
ตำรวจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*



อมฤต หัตถกรรจ์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้า กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

Desimone, L. (2012). and others. "How Do District Management and Implementation Strategies Relate to the Quality of the Profession Development That District Provide to Teacher," *Teacher College Record*. 104(7) : 146 ; October.

Kelly, R. E. (1995). *The Power of Followership : How to create leaders people want to follow and Followers who lead themselves.* New York: Doubleday Currency.

Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30 (30) : 607-610.