



## รายงานฉบับสมบูรณ์

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้วิจัย                      นางลัดดาวัลย์    โทดวินท์  
   นางสาววิรัชดาวัลย์   สุวรรณมณี

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย จากเงินรายได้  
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2553

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 145 คน การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t-test Independent) และกรณีที่ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เพื่ออธิบายข้อมูลสถิติวิเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

หากเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ปัจจัยสังกัดหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านจำนวน 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชาทั้งภาพรวมและรายด้านทุกข้อ

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

## **Abstract**

The objectives of this study is to investigate the work life quality of Faculty of Engineering's 145 supporting staffs. The surveyed data was analysed based on standard statistical method to obtain the frequencies, percentages, and standard deviations. The t-test for independent samples was used for Hypothesis testing of 2 independent variables, whilst One-way ANOVA was used in cases of more than 2 variables. A statistically significance of 0.05 was used as the criteria of the analysis.

The study results show that the overall quality of work life of the supporting staffs is significantly high. The value is highest for the category of social integration or social relation, and the successive rankings are work place safety, skill development, equilibrium of working and other activities, organization rules and regulations, community relations, and secure and career of working position respectively. The supporting staffs satisfy in medium level for the category of fair and sufficient payment.

Individually, no statistically significant difference of working life quality. In term of working unit allocation, however, 4 categories, i.e. safe and healthy working conditions, development of human capacity, growth and security and social relevance show significant differences. The study reveals that work life quality of staffs belong to Faculty Secretary Office is higher than those belong to departments.

**Keywords :** work life quality , supporting staffs

## กิตติกรรมประกาศ

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนจากหลายท่านในการตอบแบบสอบถาม จึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณรองคณบดีฝ่ายบริหาร หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล รศ.ปัญญาธิ์ งามศรีตระกูล ที่กรุณาตรวจแก้ไขแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแด่ทุกท่านที่สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาต่อไป

คณะผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(1)
Abstract.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ .....	(3)
สารบัญ .....	(4)
รายการตาราง .....	(6)
รายการภาพประกอบ.....	(15)
<b>บทที่</b>	
<b>1. บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
<b>2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
<b>3. วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.3 การทดสอบเครื่องมือการวิจัย.....	30
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

## สารบัญ (ต่อ)

### บทที่

#### 4. ผลการศึกษา

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
4.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน.....	36
4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	128

#### 5. สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา.....	133
5.2 อภิปรายผล.....	135
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	142
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	143

บรรณานุกรม .....	144
------------------	-----

#### ภาคผนวก

ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	148
ข ดัชนีความเที่ยงของเครื่องมือ.....	154

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน.....	29
2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	30
3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	36
5 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	37
6 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ.....	38
7 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	39
8 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	40
9 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ....	41
10 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	42
11 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมและรายข้อ....	43
12 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ.....	44
13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน .....	45
14 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ เป็นรายข้อ.....	46
15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามเพศ เป็นรายข้อ.....	47

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามเพศ เป็นรายชื่อ.....	49
17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามเพศ เป็นรายชื่อ .....	50
18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพ ในองค์กร จำแนกตามเพศ เป็นรายชื่อ.....	51
19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร จำแนกตามเพศ เป็นรายชื่อ .....	52
20 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามเพศ เป็นรายชื่อ .....	53
21 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามเพศ เป็นรายชื่อ .....	54
22 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน .....	55
23 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ.....	56
24 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ.....	57
25 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ .....	58
26 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ .....	60
27 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพ ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ .....	61
28 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ .....	62



## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
29	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ ..... 63
30	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ ..... 64
31	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้าน ..... 65
32	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นรายชื่อ ..... 67
33	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ ..... 68
34	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ ..... 70
35	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ ..... 72
36	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพ ในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ..... 73
37	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ..... 74
38	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ ..... 75
39	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ ..... 76
40	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน ในภาพรวมและรายด้าน ..... 77
41	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ ..... 78

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
42 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ .....	79
43 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ .....	82
44 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ .....	84
45 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพ ในองค์กร จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ .....	85
46 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ .....	86
47 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ .....	87
48 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ .....	88
49 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามลักษณะงาน ในภาพรวมและรายด้าน .....	89
50 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ .....	90
51 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ .....	91
52 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ .....	93
53 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ .....	94
54 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพ ในองค์กร จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ .....	96

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
55	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ ..... 97
56	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ ..... 98
57	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ ..... 99
58	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอายุ ..... 100
59	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอายุ ..... 100
60	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามอายุ ..... 101
61	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามอายุ ..... 101
62	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ ..... 102
63	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร จำแนกตามอายุ ..... 102
64	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามอายุ ..... 103
65	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามอายุ ..... 103
66	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามอายุ..... 104
67	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามอายุ ..... 104

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
68 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ .....	105
69 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ .....	105
70 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	105
71 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด .....	106
72 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาส พัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	106
73 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	107
74 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการ ทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	107
75 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด .....	108
76 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตาม ระดับการศึกษาสูงสุด .....	108
77 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	109
78 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	109
79 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	110
80 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	110

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
81 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	111
82 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาส พัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน .....	111
83 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	112
84 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการ ทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน...	112
85 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	113
86 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	113
87 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิต การทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	114
88 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	114
89 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	115
90 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	115
91 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	115
92 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	116
93 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาส พัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	116

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
94 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	117
95 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	117
96 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	118
97 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	118
98 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	119
99 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	119
100 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	120
101 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	120
102 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	121
103 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และความสามารถ จำแนกตามอัตราเงินเดือน .....	121
104 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	122
105 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	122
106 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	123

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
107 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	123
108 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	124
109 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	124
110 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	124
111 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล.....	126

## รายการประกอบภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	27



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชน คือ คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 หน้า 40)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศ ซึ่งบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและสถาบันอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงต้องมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น หลากหลาย มีระบบงานที่ใหม่เข้าสู่ระบบ มีการจัดหาคนเข้าทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน มีกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในเวลาที่ต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา : 2551 หน้า 1)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับคน และระบบ หากคนไม่มีการพัฒนา มีผลทำให้องค์กรนั้น ๆ ไม่สามารถเจริญเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน จะเห็นได้ว่าขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมิใช่เป็นเพียงแค่การฝึกอบรมและการพัฒนาอีกต่อไป แต่การพัฒนาองค์กรนั้นจะเน้นการนำศักยภาพของกลุ่มหรือทีมงานให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงได้มีการนำการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มาใช้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหาร แบบดั้งเดิมซึ่งมุ่งเน้นกฎเกณฑ์ ข้อกำหนด มุ่งความสำคัญของงาน อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่บังคับบัญชา เป็นลักษณะรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ไม่มีความยืดหยุ่น แต่การบริหารแนวใหม่ เป็นลักษณะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ให้ความสำคัญต่อทีมงาน ข้อกำหนด และรายละเอียดของงาน มุ่งความสำคัญที่ทักษะ อำนาจการตัดสินใจให้ความสำคัญกับทีมงาน และการมีส่วนร่วม มีรูปแบบกระจายอำนาจ การบริหารจัดการแนวใหม่ มีลักษณะ

แนวความคิดระบบเปิดให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน เน้นการปฏิบัติจริง ตอบสนองระหว่างองค์ความรู้กับแนวทางการบริหารเพื่อสนองความต้องการของสาธารณะชน เป็นรากฐานแนวความคิดและสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหาร ประกอบด้วย ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมเคมี ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ ในการบริหารงานทั่วไปของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ยังมีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการบริหาร คือ สำนักงานเลขานุการคณะฯ ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มการเงินและพัสดุ กลุ่มสนับสนุนวิชาการและกิจการนักศึกษา กลุ่มแผนงานและพัฒนาคุณภาพ กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรม ศูนย์วิศวกรรมพลังงาน สถานวิจัยและพัฒนาพลังงานทดแทนจากน้ำมันปาล์มและพืชน้ำมัน

บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ แบ่งเป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุนการสอน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสำนักงาน และครู/ช่าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการคณะฯ และภาควิชาต่าง ๆ ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ บุคลากรสายสนับสนุน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายใต้หน้าที่และกระบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ หรือพันธกิจของคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม ซึ่งรวมอยู่ในแผนกลยุทธ์ 5 ปีของคณะฯ โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมและเสนอผลงานทางวิชาการ สนับสนุนการจัดประชุมสัมมนาออกสถานที่ของบุคลากรหน่วยงานต่างๆ มีมาตรการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งการประกันอุบัติเหตุ และการตรวจสุขภาพประจำปี การแข่งขันกีฬาของบุคลากรทุกระดับในคณะฯ มีระบบการให้ยืมเงิน มีเกณฑ์ในการเลื่อนระดับพนักงานเงินรายได้ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรผ่านโครงการพัฒนางานและการจัดให้มีการบรรยายและการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในคณะฯ นอกจากนี้คณะฯ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและมีการนำผลการประเมินเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาให้ดี

ขึ้น และได้พยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร โดยปรับภูมิทัศน์ทั้งในและรอบอาคารต่างๆ ของคณะฯ รวมทั้งปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าทำงานอยู่เสมอ ตามงบประมาณที่มีและการจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ 7.4 มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา และธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (รายงานประจำปีการประเมินคุณภาพ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2551/ปีงบประมาณ 2552 หน้า 5-6)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ซึ่งการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตอย่างมีคุณค่า เศรษฐา โพธิ์ประทับ และคณะฯ (2540 : 16) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพตามตัวบ่งชี้ 7.4 มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา และธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี รวมถึงบรรยากาศองค์การของคณะฯ/หน่วยงาน เอื้อต่อการให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายของคณะวิศวกรรมศาสตร์ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน สังกัดหน่วยงาน อัตราเงินเดือน ลักษณะงาน

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 195 คนได้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 132 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบ Taro Yamane แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน
2. การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton (1974 : 12) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภายในองค์กร 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ 8) การเกี่ยวข้องกับสังคม

### 1.5 นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะการทำงานย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความสุขจากสภาพที่ตัวเองได้รับขณะปฏิบัติงาน และสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ตลอดจนมีการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม ส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเกิดจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไป รวมถึงความพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน หรือเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ หรือการมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามที่คาดหวังไว้

1.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy working conditions) ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง เวย์รยาม เป็นต้น มีมาตรการหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้

ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ หรือมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมต่อการใช้งาน ทั้งนี้รวมถึงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อม ช่วยให้บุคคลในองค์กรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

1.3 โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ (Development of Human Capacity) คือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ เช่น ศึกษาคูงาน การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ การได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าและความรู้สึกท้าทายในการทำงาน

1.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถ การมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

1.5 การบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร (Social Interaction) คือ การได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์กรมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงาน มีการยอมรับในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน

1.6 ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร (Constitutionalism) คือ การทำงานที่มีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (Total life space) คือ การจัดแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งาน ครอบครัว และอื่น ๆ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในขณะปฏิบัติงาน

1.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญต่องานของบุคลากร เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้

2. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสำนักงาน และครู/ช่าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการคณะฯ และภาควิชาต่าง ๆ ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน สังกัด หน่วยงาน อัตราเงินเดือน ลักษณะงาน

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ที่จะนำไปพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีสาระดังต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### ความหมายคุณภาพชีวิต

ทุกชีวิตที่เกิดมาย่อมต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านครอบครัว ด้านหน้าที่การงาน ด้านสุขภาพ และด้านสังคม หรืออีกนัยหนึ่งก็คือทุกชีวิตต้องการมีความสมดุลในชีวิตเพื่อการใช้ชีวิตที่มีความสุขต่อตัวเองและสังคมโดยรวม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล การรู้จักยับยั้งความต้องการทางร่างกายและอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในขอบเขตพอดี พอควร และพอประมาณ สามารถใช้สติปัญญา ความรู้ ความเข้าใจของตน เลือกรับตอบสนองความต้องการทางร่างกายและอารมณ์อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อสร้างความสำเร็จ ความสุข หรือไม่เป็นโทษต่อตัวเองและบุคคลอื่น ขณะเดียวกันการมีสภาพแวดล้อมทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นคุณประโยชน์ที่เอื้ออำนวยด้านปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนส่งเสริมให้ได้รับปัจจัยที่จำเป็นต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลที่เหมาะสมด้วย

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และ นิภา มนูญปิจุ (2525) ให้นิยามคุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตและดำเนินกิจกรรมทั้งหลายของชีวิตด้วยพลังกำลัง ความรู้ และความสามารถทั้งปวง ที่ตนมีอยู่ด้วยความราบรื่นทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ตามสมควร

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นเลิศและชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน ซึ่งชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของสังคม โดยการผสมผสานกันระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว จึงจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในองค์กร ซึ่งจากการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวทำให้

องค์การประสบผลสำเร็จ และบุคลากรมีขวัญกำลังใจและมีความสุขจากการทำงาน ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งต่าง ๆ จากการทำงาน ทั้งด้านความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยของสภาพแวดล้อม เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในองค์การ ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานเพื่อปรับปรุงงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน อีกทั้งการได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน เช่น รายได้ และความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนมีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมระหว่างชั่วโมงการทำงาน และนอกเหนือเวลางานมีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว

มาริสสา ทรงพระ (2546) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่ได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานของเขา ทำให้มีความพึงพอใจ มีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงานและมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสนองตอบความต้องการของบุคลากรในองค์การ หากองค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพต่อองค์การต่อไป

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหางาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

ปรีชา คร้ามพัคตร์ (2545) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งทำให้มีความสุข และมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

#### แนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงาน โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่กำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล อันจะส่งผลให้งานนั้น ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบหลายประการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม



3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่สนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
10. การเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

เพ็ญศรี วายวานนท์ (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2541 : 38) ได้พูดถึงความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรที่จะได้รับจากหน่วยงาน หรือองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน บุคลากรในองค์กรมีความต้องการค่าตอบแทนเพื่อสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิต และความภาคภูมิใจในตน การจัดค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทัศนะและมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนทำงาน
2. ความมั่นคงในงาน เป็นความต้องการของคนทำงาน เพื่อจะได้มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างถาวรไม่ต้องห่วงวันเกรงภัยที่จะมีกระทบต่อการทำงาน ความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว
3. ความเป็นเพื่อน เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนในชีวิตการทำงานและในชุมชน
4. การยอมรับผลงานของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการที่มาจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในชีวิต
5. งานที่ดี เป็นความต้องการยอมรับว่างานของตนเองมีความสำคัญและเป็นพลัง มุ่งไปสู่ความสำเร็จสมใจตนเอง และความสำเร็จในชีวิต
6. โอกาสก้าวหน้า เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการภูมิใจเมื่อได้รับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าที่ก็จะมีหวังมีความมั่นคงในจิตใจ

7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคง และเป็นส่วนเสริมความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน
8. ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรมชาติ เป็นความต้องการที่จะมาจากความต้องการความมั่นคง และความภาคภูมิใจ เนื่องจากผู้นำที่สามารถจะนำกลุ่มหรือองค์การให้เจริญก้าวหน้าสำหรับผู้ตาม จะมีความภาคภูมิใจที่มีผู้นำที่มีความสามารถและเป็นธรรมชาติ และจะยอมรับผู้นำด้วยความศรัทธา
9. คำสั่งและกำหนดทิศทางที่มีเหตุผล เป็นความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และความต้องการภาคภูมิใจตนเองที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุสมผล และปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรม

กานดา จันทรย์แย้ม (2541 : 53-57) นำเสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน มีหลายปัจจัย ได้แก่

1. ลักษณะงาน (Work-itself) ลักษณะสำคัญและความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะ กับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ และโอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดกระบวนการ
2. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้น ความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือจากกลุ่มงานยังมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความพึงพอใจในการทำงาน
3. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Promotional opportunities) พิจารณาในด้านความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎเกณฑ์ โดยทั่วไปการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลในเรื่อง การควบคุม ลักษณะงาน ค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และความต้องการความเป็นธรรมชาติ
4. รายได้หรือค่าจ้าง (Pay) พิจารณาทั้งในด้าน ปริมาณค่าจ้าง ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคของค่าจ้างที่ได้รับ ค่าจ้างเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้
  - 4.1 เงิน เป็นปัจจัยสำคัญที่ตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของบุคคลได้ โดยนำไปแลกกับปัจจัยสี่
  - 4.2 เงินเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการค่าจ้างที่ได้รับเป็นผลสะท้อนมาจากความสนใจของผู้บริหาร

5. การกำกับดูแล (Supervision) เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการบังคับบัญชา การกำกับดูแลเรื่องการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และทักษะการบริหาร ความเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมี 2 ลักษณะ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงขึ้น คือ
  - 5.1 ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ หัวหน้าที่สนับสนุนและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา
  - 5.2 ผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาหยุดพัก บริเวณงาน อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท แสง เสียง และอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้
  - 6.1 ผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพการทำงานที่ดี เพราะสภาพการทำงานที่ดีก่อให้เกิดความสบายทางร่างกาย ส่วนสภาพการทำงานที่ไม่ดี เช่น อากาศร้อนเกินไป แสงสว่างน้อยเกินไป อากาศไม่บริสุทธิ์ ล้วนมีผลต่อสุขภาพทางร่างกาย
  - 6.2 สภาพการทำงานที่ดี จะเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะไม่มีสิ่งรบกวน และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานจะช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย
7. อายุกับความพึงพอใจในงาน บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีการปรับตัวต่อสภาพการทำงานได้ดีขึ้น ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีอายุน้อย มีความคาดหวังในเรื่องต่าง ๆ สูง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า
8. ระดับอาชีพ บุคคลที่มีระดับอาชีพสูง มีสภาพการทำงานที่ดี และงานมีลักษณะที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีแนวโน้มที่จะได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนงานระดับฝีมือ และคนงานระดับฝีมือจะมีความพึงพอใจสูงกว่าคนงานกึ่งฝีมือ หรือไร้ฝีมือ
9. ขนาดขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อองค์กรเจริญเติบโตขึ้น ความพึงพอใจในงานอาจลดน้อยลง หากปราศจากการดำเนินการแก้ไข ดังนั้นการจูงใจให้มีความพึงพอใจเกิดขึ้นในองค์กรขนาดใหญ่เป็นสิ่งที่ยากลำบาก เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งแตกต่างไปจากความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขนาดเล็กที่มีความรู้สึกว่ามีผลต่อองค์กร

10. ประสบการณ์การทำงาน เป็นสิ่งที่ค่อนข้างซับซ้อน ในช่วงแรกของการทำงานผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้เพราะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถของตนซึ่งเป็นสิ่งท้าทาย แต่ในระยะ 2-3 ปีต่อมาความพึงพอใจจะค่อย ๆ ลดต่ำลง ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติ เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณไม่ได้ก้าวหน้าตามที่ต้องการหรือที่คาดหวัง แต่ความพึงพอใจจะเพิ่มสูงขึ้นอีกครั้งหลังจากทำงานผ่านไป 6-7 ปี และจะเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานกับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจกับอายุ แต่แตกต่างกันที่คำอธิบายเท่านั้น
11. การใช้ทักษะความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานหากมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตน

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่า แนวคิดของ Richard E. Walton (1974 : 12) กล่าวถึงองค์ประกอบ 8 ประการ ที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้าน ทั้งทางด้านสังคม ด้านจิตวิทยา ด้านเศรษฐศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ประกอบกับเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการโดยทั่วไป และมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไป รวมถึงความพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน หรือเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ หรือการมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่บ่งบอกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

- 1.2 ความยุติธรรมซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากงานของตน กับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy working conditions) ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง เวย์ยาม

เป็นต้น มีมาตรการหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ หรือมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวกปลอดภัย มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมต่อการใช้งาน ทั้งนี้รวมถึงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อม ช่วยให้คุณคนในองค์กรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ

3. โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ (Development of Human Capacity) คือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ เช่น ศึกษาดูงาน การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ การได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความรู้สึกท้าทายในการทำงาน

การพัฒนาศักยภาพของบุคคลนี้ เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ความมีอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและมีความสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง เมื่อบุคคลได้ทำงานที่เป็นอิสระมากเท่าไร ก็จะได้รับรู้ข้อมูลย้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้รู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทาย

3.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้และทักษะที่มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม ซึ่งเป็นการขยายความสามารถในการทำงานให้เพิ่มขึ้น

3.3 ความรู้และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ มิใช่ปฏิบัติได้เพียงบางส่วนของงาน ซึ่งผลของการปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะที่จะทำงานนั้นให้ได้ทุกขั้นตอน ทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

3.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้เกี่ยวกับการทำให้ที่ควรปฏิบัติด้วยตนเองได้ในทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เพียงบางส่วนของงาน

3.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพและมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนางานที่ดีขึ้น

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถ การมีโอกาสได้รับการพิจารณา

ให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานนี้ เป็นการพิจารณาในเรื่องความมากน้อยของความคาดหวังของบุคคล ในโอกาสความก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

4.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับมอบหมายงานและรับผิดชอบงานมากขึ้น

4.2 มีแนวทางความก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะรับการการพัฒนาความรู้ทักษะเพื่อนงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

4.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่ควรได้รับ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เป็นการให้ความสำคัญในการศึกษาอบรม และพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

5. การบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร (Social Interaction) คือ การได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์กรมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงาน มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อบรรยากาศขององค์กร โดยพิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล และเปิดโอกาสให้ทุกคนในการเสนอความคิดเห็น และไม่คำนึงถึงพวกพ้อง มากกว่าประโยชน์ขององค์กร

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลให้การสนับสนุนเมื่อเห็นว่าเหมาะสม ถูกต้อง ตามหลักการของงานที่ทำและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริง และจริงใจต่อกัน

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) คือ การทำงานที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิ และหน้าที่ส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิ และหน้าที่ส่วนบุคคล ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ธรรมนูญในการทำงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะเช่นไร และเขาสามารถปกป้องสิทธิของตนได้หรือไม่ นั่น ฮอลเลย์ และเคนเนท (Holley and Kenneth, 1983) ได้อธิบายได้ว่า

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 การมีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 การมีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคล กฎระเบียบ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในอาชีพ

6.4 ให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (Total life space) คือ การจัดแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งาน ครอบครัว และอื่น ๆ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในขณะปฏิบัติงาน

สาเหตุความขัดแย้งหรือความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตนั้นมีหลายประเภท เช่น

7.1 ความขัดแย้งในเรื่องเวลา

7.2 ความขัดแย้งในเรื่องความเครียด เกิดจากความเครียดที่เกิดจากงาน และไม่ใช่ออกจากงาน

7.3 ความขัดแย้งทางพฤติกรรม เกิดจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ งานที่ต้องแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากบุคลิกภาพ อุปนิสัยใจคอของตน หรือการขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ในงานที่ทำ เช่น ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำงานให้เกิดผล และต้องใช้วิธีการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างความเป็นมิตร และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญต่องานของบุคลากร เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ และความรู้สึกในกลุ่มปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติมีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายได้ นอกจากนี้ การทำงานก็ต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม ผู้ปฏิบัติงานก็จะได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมในที่สุด

คุณภาพชีวิตบุคคลมีหลายระดับ และคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ของบุคคลย่อมมีการปรับเปลี่ยนไปในทางที่สูงขึ้นหรือต่ำลงก็ได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเป็นไปอย่างช้า ๆ การปรับเปลี่ยนคุณภาพชีวิตของบุคคลในด้านหนึ่ง ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การปรับเปลี่ยนคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นในด้านอื่น ๆ ด้วย การปรับเปลี่ยนคุณภาพชีวิตบุคคลในด้านต่าง ๆ ในทางที่สูงขึ้นหรือต่ำลง ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยทางประชากร ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด และจิตใจ (สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ นิภา มนุษย์ใจ 2525 :116-117)

## 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน ดังทฤษฎีความพอใจและแรงจูงใจ ดังนี้

### ทฤษฎีความต้องการของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

จากการวิจัยของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่าความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน คือ ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลไม่คิดจะลาออกจากงาน แต่แรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคคลนั้น ๆ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อนูริย์ แก้วแว่น้อย, สุทธิพร บุญส่ง, ทรงสิริ วิชิรานนท์, สุวิมล จุลวานิช, โรจน์รวี พจน์พัฒนาผล. 2548 : 148)



การสร้างควมพึงพอใจในการทำงานนี้ ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) คือ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร : 2545 : 167)

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น (motivator factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. ลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต
6. ความรับผิดชอบ

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้คนไม่เบื่องาน สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ได้แก่

1. การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ
2. นโยบายและการบริหารขององค์กร
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
5. ความมั่นคงในงาน
6. เงินเดือน
7. ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

### **ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)**

มาสโลว์ ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ชั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้ (Maslow, A.H., Stephens, D.C., & Heil, G., 1998 อ้างถึงใน Greenberg and Baron, 2003 และอ้างถึงใน รัตติภรณ์ จงวิศาล, 2550)

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการปัจจัยสี่เพื่อความอยู่รอด และคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการในระดับนี้มากที่สุด เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการในระดับอื่นๆ ก็จะเริ่มเกิดขึ้น

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) คือความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น การได้มีงานทำ การมีบ้านที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สาม เกิดขึ้นเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนี้เป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกับกลุ่ม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ และต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีเกียรติหรือมีชื่อเสียง และได้รับการยกย่องนับถือ เช่น การได้รับการยกย่อง ชื่อเสียง เกียรติยศ การได้รับตำแหน่งที่สูง เป็นต้น
5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตน และการบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง เป็นความต้องการขั้นสูงสุด

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (motivator) ที่สำคัญไว้มี 6 ประการ ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (achievement) สมาชิกในองค์กรเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่องค์กร ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (potential) ของแต่ละบุคคล
2. การยอมรับ (recognition) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็นคำยกยอ ชมเชย หรือการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม จะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุด
3. ความก้าวหน้า (advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนา หรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขามีความสนใจ หรือให้เขามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาสนใจนับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง
5. ความรับผิดชอบ (responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี ชอบที่จะทำงานด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย กระบวนการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งหมายถึง เจตคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานจึงเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต จึงเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต

เอ็ดวิน เอ. ล็อก (Edwin A. Locke) ให้นิยามว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการยอมรับในผลงานของบุคคล หรือประสบการณ์ในงานบุคคล (Dunnette. 1976 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547)

### ความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงาน

ความพึงพอใจและการจูงใจในการทำงาน ทั้ง 2 ประการ เป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ความพึงพอใจ หมายถึง สถานะของความพอใจ ในขณะที่การจูงใจ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย การแสดงให้เห็นถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจ

### ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัวจะเป็นผู้ช่วย ตัวแปรเหล่านั้นบางตัวก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน บางตัวก็เกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติงาน โดยตรง ตัวแปรเหล่านี้ เช่น เพศ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา ฯลฯ

เพศ และเชื้อชาติ ชาร์ล เอ็น. วีเวอร์ (Charles N. Weaver, 1978) ศึกษาวิจัยพบว่า คนอเมริกันโดยทั่วไปไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะในอเมริกา หญิงชาย เสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน การควบคุมบังคับบัญชา เกียรติภูมิในงาน

อายุ ทำงานยิ่งนาน อายุยิ่งมาก ถ้าเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นความพึงพอใจในงานก็ยิ่งมากขึ้น แตกต่างกับคนอายุน้อย ยังไม่มีตำแหน่ง หรือตำแหน่งต่ำกว่า

อาชีพ ระดับอาชีพสูงมักจะมีค่าตอบแทนสูง เพราะมีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจ รวมทั้งค่าตอบแทนสูง สภาพการทำงานดี

ระดับการศึกษา คนที่ได้รับการศึกษาสูงมักจะได้อำนาจในตำแหน่งที่สูง จึงมีความพึงพอใจในตำแหน่งสูง

ขนาดของหน่วยปฏิบัติงาน องค์กรอาจมีการเปลี่ยนโครงสร้าง เช่น จากเดิมเป็นหน่วยหรือฝ่าย เป็นกลุ่มงาน ทำให้ความพึงพอใจมีแนวโน้มที่จะลดลง เนื่องจากมีความยุ่งยากในเรื่องการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน อำนาจการตัดสินใจจะห่างออกไป สภาพแวดล้อมการทำงานที่เคยใกล้ชิดระหว่างบุคคล มิตรภาพ และการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กหายไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีและมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลและองค์กร

### ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เอสซูเลอร์ บิวเทล และยังโบลด์ (Schuler, Beutell and Youngblood, 1989 : 492) อ้างถึงใน ขวัญนภา คงใจดี, 2552 : 20-21) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียดจากอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับปรับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิในการออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

กรีเบอร์ก และบารอน (Greeberg & Baron, 1995 : 647 อ้างถึงในนิษฐา ยอดจำปา, 2546) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น สร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรหรือการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการทำงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มีความปลอดภัย และได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม และบุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้า จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร และมีความสุขในการปฏิบัติงาน และเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่งเสริมให้องค์กรดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยพงศ์ มณีศรี (2530) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. รวมทั้งมหาวิทยาลัย หรือจำแนกตามวิทยาเขต พบว่า เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติแล้วไม่พบความแตกต่าง ยกเว้นข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

นานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำ 2) ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. มี 6 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ไพฑูรย์ สอนทน (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สำหรับตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์การทำงานด้านสาธารณสุข พบว่ามีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ 2) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก และโสด 3) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภวิทย์ เจริญผล (2543) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า บรรยากาศองค์กรของธนาคารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร พบว่า พนักงานธนาคารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมทั้ง 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่

ในระดับสูงมาก ดังนั้น บรรยากาศองค์การอาจเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ ผู้บริหารองค์การจะต้องหารูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงควบคู่ไปด้วยเสมอ

ปรีชา คร้ามพัคตร์ (2545) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง และปานกลางค่อนข้างน้อย ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความสัมพันธ์กับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา สูงขึ้น มีความเห็นแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านของการพัฒนาบทบาทของความเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ การมีคุณธรรม จริยธรรม การสร้างผลงานวิชาการ การวิจัยและการศึกษาต่อ ด้านการบริหาร ได้แก่ ต้องการให้อาจารย์อัตราจ้างมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความโปร่งใสในการรับอาจารย์ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่บริสุทธิ์ยุติธรรม และมีนโยบายบริหารที่ชัดเจน และด้านสวัสดิการและชีวิตความเป็นอยู่ของอาจารย์ ได้แก่ การจัดที่พักอาศัยให้ทั่วถึงและเสมอภาค มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสามารถเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูของจังหวัดนครราชสีมา

อรวรรณ อุณวิเศษ (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ที่ควรได้รับการพัฒนามี 5 ด้านคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคลากร ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านทรัพยากร และด้านผลลัพธ์

พรรณิกา ม่วงคราม (2550) ได้วิจัยเรื่อง มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม 3) มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) มิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 6 มิติ เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จากมากไปหาน้อยคือ มิติการสนับสนุน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติรางวัล มิติความอบอุ่น มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติโครงสร้าง

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบข้าราชการสายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวก

วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ พัทธมน สุริโย เกลี่ดดาว ลิ้มปิสิลปี พัชรา ยิ้มศรวล (2552) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ



สังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี กับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นภา คงใจดี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสัมพันธภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่มีสถานภาพการสมรส และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อิสราภรณ์ รัตนคช (2552) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพการสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับ

เกียรตินิยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คณะกรรมการวิจัย (2552) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างบรายได้ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมลูกจ้างบรายได้ มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างบรายได้ มีความรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ยังน้อยเกินไป ทั้งองค์ประกอบในการจัดเวลาส่วนตัว ความพึงพอใจในวันหยุดและวันพักผ่อน อันเนื่องมาจากปริมาณงานที่มากกว่าจำนวนบุคลากร หากมีบุคลากรเพิ่มขึ้นจะสามารถจัดสรรเวลาและปริมาณเหมาะสมสำหรับบุคลากรแต่ละฝ่ายงาน ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถผลัดเปลี่ยนกันปฏิบัติงานได้ และสามารถมีวันหยุดพักผ่อนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสถานภาพของตนเองที่ได้รับจากองค์กร มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งได้รับความคุ้มครองด้านสิทธิส่วนบุคคล และหน้าที่ในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และมีความกระตือรือร้นในงานที่ปฏิบัติเพื่อสร้างประสิทธิภาพของตนเอง และเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton ที่กล่าวถึงข้างต้น ที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมแนวคิดคุณภาพการทำงาน มีความเหมาะสมที่จะใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยจึงได้ยึดแนวคิดดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้

## ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

#### ข้อมูลทั่วไป

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- สถานภาพการทำงาน
- ตำแหน่งงาน
- สังกัดหน่วยงาน
- อัตราเงินเดือน
- ลักษณะงาน

### ตัวแปรตาม

#### คุณภาพชีวิตการทำงาน

- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- สภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- การบูรณาการทางสังคม หรือ สัมพันธภาพในองค์กร
- ธรรมเนียมในองค์กร
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ
- การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือการวิจัย
4. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่บุคลากรสายสนับสนุน เลือกรandomกลุ่มตัวอย่างประมาณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1970: 580-581)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดเป็น .05

ดังนั้น ประชากรสายสนับสนุนจำนวน 195 คน ยอมให้ความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 เมื่อใช้สูตรของยามานะ จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 คน แต่ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 145 คน

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน

ภาควิชา/หน่วยงาน	ประชากร
สำนักงานเลขานุการคณะ	94
วิศวกรรมไฟฟ้า	10
วิศวกรรมโยธา	11
วิศวกรรมเครื่องกล	16
วิศวกรรมเคมี	10
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	20
วิศวกรรมอุตสาหกรรม	13
วิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ	6
ฝ่ายคอมพิวเตอร์	12
หลักสูตร MIT	2
สถานวิจัย	1
รวมบุคลากรสายสนับสนุน	195

ที่มา : กลุ่มงานบริหารทั่วไป (การจัดการทรัพยากรบุคคล)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยนี้เป็นการสำรวจ (Survey research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภายในองค์กร 6) ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ประกอบด้วยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบ สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5

ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert's scale) โดยเกณฑ์กำหนดค่าน้ำหนักของแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง	พอใจ/เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	พอใจ/เห็นด้วยในระดับมาก
3 หมายถึง	พอใจ/เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	พอใจ/เห็นด้วยในระดับน้อย
1 หมายถึง	พอใจ/เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551:111) ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พิสัย	ระดับความคิดเห็น
4.50-5.00	มากที่สุด
3.50-4.49	มาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	น้อย
1.00-1.49	น้อยที่สุด

### 3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

ในการทดสอบหาความเที่ยงตรงนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้ตรงตามความเป็นจริง คือมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาแก้ไขเพิ่มเติมตามความเหมาะสม และให้มีความถูกต้องของภาษา จึงนำมาทดสอบเพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น ก่อนนำไปใช้งานจริง

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ

1. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. รศ.ปัญญาธิ์ งามศรีตระกูล ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรการเรียนรู้  
คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99-101) ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) โดย 1) ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.884 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.901 3) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.780 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.819 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.855 6) ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.837 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.766 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.844 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูงพอที่จะนำไปศึกษาครั้งนี้ได้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาทั้ง 7 ภาควิชา และกลุ่มงานต่าง ๆ แจกแบบสอบถามและบางส่วนแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำมาจัดระบบเพื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนั้นจะทำการวิเคราะห์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลตามแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. นำเสนอในเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดง จำนวน ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ

2. สถิติวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีที่ตัวแปรกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test และกรณีที่ตัวแปรมีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



## บทที่ 4 ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด จำนวน 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.36 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 145 คน

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 145)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	67	46.20
หญิง	78	53.8
<b>อายุ</b>		
18-30 ปี	48	33.10
31-40 ปี	49	33.80
41 ปีขึ้นไป	48	33.10
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	74	51.00
สมรส	71	49.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	27.60
ปริญญาตรี	87	60.00
ปริญญาโท	18	12.40
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>		
แรกเข้า-5 ปี	63	43.40
6-10 ปี	21	14.50
มากกว่า 10 ปี	61	42.10
<b>สถานภาพการทำงาน</b>		
ข้าราชการ	40	27.60
พนักงานมหาวิทยาลัย	18	12.40
พนักงานเงินรายได้	61	42.10
ลูกจ้างประจำ	26	17.90
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ระดับปฏิบัติการ	134	92.40
หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/งาน/เลขานุการภาควิชา	11	7.60
<b>สังกัดหน่วยงาน</b>		
สำนักงานเลขานุการคณะ/ฝ่ายคอมฯ	73	50.30
ภาควิชา	72	49.70
<b>อัตราเงินเดือน</b>		
น้อยกว่า 10,000 บาท	47	32.40
10,000-20,000 บาท	63	43.40
มากกว่า 20,000 บาท	35	24.10
<b>ลักษณะงาน</b>		
งานเอกสาร ธุรการ	85	58.60
ครู/ช่าง/นักวิชาการคอมพิวเตอร์/อื่น ๆ	60	41.40

จากตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 145 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 33.80 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60 ระยะเวลาปฏิบัติงาน แรกเข้า – 5 ปี ร้อยละ 43.40 สถานภาพการทำงาน พนักงานเงินรายได้ ร้อยละ 42.10 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 92.40 สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะ/ฝ่ายคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 50.30 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 43.40 ลักษณะงาน เป็นงานเอกสาร ชุมการ ร้อยละ 58.60

## 4.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

### 4.2.1 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสำคัญ (n =145)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.29	.794	ปานกลาง
2.	สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.88	.617	มาก
3.	โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	3.86	.577	มาก
4.	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.64	.769	มาก
5.	การบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร	3.95	.570	มาก
6.	ธรรมเนียมในองค์กร	3.78	.665	มาก
7.	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.79	.663	มาก
8.	การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.77	.614	มาก
	รวมทุกด้าน	3.74	.548	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.29

**ตารางที่ 5** คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>				
1.	ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน ที่ท่านรับผิดชอบ	3.39	.937	ปาน กลาง
2.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	3.26	.934	ปาน กลาง
3.	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ	3.23	.963	ปาน กลาง
4.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.41	.924	ปาน กลาง
5.	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางคณะฯ / มหาวิทยาลัย	3.49	.980	ปาน กลาง
6.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตาม อัตราของท่านในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.06	.937	ปาน กลาง
7.	ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทนประจำปีอย่างมีความ ยุติธรรม	3.11	1.028	ปาน กลาง
8.	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่าง ยุติธรรม	3.11	1.059	ปาน กลาง
<b>รวมรายข้อ</b>		<b>3.29</b>	<b>.794</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 โดยในข้อ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.49 ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุดในข้อ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่านในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.06

ตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย</b>				
1.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.69	.939	มาก
2.	คณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี	4.32	.824	มาก
3.	ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบ	3.81	.928	มาก
4.	คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย	4.17	.745	มาก
5.	คณะฯ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัย ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น เวนยาม อุปกรณ์ดับเพลิง กิ่งฉนวนวงจรปิด เป็นต้น	4.06	.823	มาก
6.	คณะฯ/ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ	3.79	.807	มาก
7.	คณะฯ จัดสถานที่จอดรถไว้เพียงพอ	3.54	.935	มาก
8.	คณะฯ จัดเวรยามดูแลเพื่อความปลอดภัย	3.81	.827	มาก
9.	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน หรือไม่มีมลพิษอื่น ๆ	3.46	1.021	มาก
10.	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	4.10	.770	มาก
<b>รวมรายข้อ</b>		<b>3.88</b>	<b>.617</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 โดยในข้อคณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.32 ส่วนในข้อสถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน หรือไม่มีมลพิษอื่น ๆ บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.46

ตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ</b>				
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.00	.825	มาก
2.	คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.52	1.048	มาก
3.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.92	.737	มาก
4.	ท่านได้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	3.95	.767	มาก
5.	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายและจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนด	3.92	.661	มาก
6.	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้	3.88	.696	มาก
7.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.81	.784	มาก
8.	คณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน เช่น โครงการพัฒนางาน KM เป็นต้น	3.84	.733	มาก
<b>รวมรายข้อ</b>		<b>3.86</b>	<b>.577</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 โดยในข้อท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.00 ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุดในข้อ คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.52

**ตารางที่ 8** คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน</b>				
1.	คณะฯ เปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.54	1.041	มาก
2.	คณะฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ ในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.67	.928	มาก
3.	ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับ	3.50	.914	มาก
4.	ท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/หน่วยงานมีความมั่นคง	3.88	.846	มาก
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.66	.981	มาก
6.	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่อตัวท่านและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.59	.932	มาก
<b>รวมรายข้อ</b>		<b>3.64</b>	<b>.769</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 โดยในข้อท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/หน่วยงานมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.88 ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุดในข้อที่ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 3.50



ตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร</b>				
1.	ท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการทำงานร่วมกับ ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	4.08	.661	มาก
2.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	3.97	.645	มาก
3.	ผู้ร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกัน และกัน	3.98	.702	มาก
4.	คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และร่วม กิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	3.98	.692	มาก
5.	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน	3.81	.764	มาก
6.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในหน้าที่การงานและอื่น ๆ	3.88	.696	มาก
<b>รวมรายข้อ</b>		<b>3.95</b>	<b>.570</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร โดยภาพรวมและราย  
ข้อ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 โดยในข้อท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการทำงาน  
ร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.08 ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจ  
ต่ำสุด ในข้อมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 10 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
ด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านธรรมเนียมในองค์กร</b>				
1.	คณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.10	.649	มาก
2.	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.76	.827	มาก
3.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.71	.833	มาก
4.	คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.70	.843	มาก
5.	ผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	3.59	.871	มาก
6.	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.83	.825	มาก
<b>รวมรายข้อ</b>		<b>3.78</b>	<b>.665</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 โดยในข้อ คณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.10 ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ในข้อผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.59

ตารางที่ 11 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ</b>				
1.	ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวได้	3.70	.836	มาก
2.	ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.59	.862	มาก
3.	เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนเต็มที่	3.87	.860	มาก
4.	ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคม และเพื่อน ๆ	3.75	.862	มาก
5.	ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ	4.02	.750	มาก
6.	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.79	.859	มาก
<b>รวมรายข้อ</b>		<b>3.79</b>	<b>.663</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 โดยในข้อ ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02 ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ในข้อ ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.59

ตารางที่ 12 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>				
1.	คณะฯ ได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมเพื่อสังคม และชุมชน	3.75	.759	มาก
2.	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน	3.48	.842	มาก
3.	บุคลากรในคณะฯ มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย	3.86	.703	มาก
4.	คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก	3.97	.701	มาก
5.	ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานและคณะฯ ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก	3.81	.739	มาก
<b>รวมรายข้อ</b>		<b>3.77</b>	<b>.614</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 โดยในข้อ คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.97 ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ในข้อ ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.48

#### 4.2.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และเปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล t-test

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.28	.887	3.29	.710	-.061	.951
2.	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.82	.720	3.92	.516	-.944	.347
3.	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	3.92	.610	3.80	.544	1.253	.212
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.64	.856	3.64	.712	.091	.967
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร	4.07	.571	3.84	.551	2.472*	.015
6.	ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.90	.691	3.68	.628	2.060*	.041
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.86	.673	3.72	.651	1.257	.211
8.	ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	3.85	.625	3.70	.598	1.485	.140
	<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>3.80</b>	<b>.605</b>	<b>3.70</b>	<b>.494</b>	<b>1.030</b>	<b>.305</b>

\* p < .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยเพศชายมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

**ตารางที่ 14** เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.33	1.006	3.44	.877	-.688	.493
2.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	3.19	1.033	3.31	.842	-.730	.467
3.	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ	3.19	1.090	3.26	.844	-.380	.704
4.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.55	.958	3.28	.881	1.768	.079
5.	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางคณะฯ /มหาวิทยาลัย	3.49	1.064	3.49	.908	.033	.974
6.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่านในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.01	1.037	3.10	.847	-.560	.576
7.	ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทนประจำปีอย่างมีความยุติธรรม	3.13	1.113	3.09	.956	.259	.796
8.	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างยุติธรรม	3.36	1.164	3.37	.968	-.077	.939
<b>รวมรายชื่อ</b>		<b>3.28</b>	<b>.887</b>	<b>3.29</b>	<b>.710</b>	<b>-.061</b>	<b>.951</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามเพศ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.63	1.057	3.74	.829	-.731	.466
2.	คณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี	4.12	.977	4.50	.619	-2.749*	.007
3.	ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบ	3.67	1.021	3.94	.827	-1.694	.093
4.	คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย	4.10	.837	4.22	.658	-.897	.372
5.	คณะฯ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัย ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น เวนยาม อุปกรณ์ดับเพลิง กิ่งอววจรปิด เป็นต้น	4.04	.944	4.06	.709	-.140	.888

\*  $p < .05$

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามเพศ เป็นรายชื่อ (ต่อ)

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6.	คณะฯ/ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ	3.87	.886	3.73	.733	1.004	.317
7.	คณะฯ จัดสถานที่จอดรถไว้เพียงพอ	3.51	.975	3.58	.905	-.445	.657
8.	คณะฯ จัดเวรยามดูแลเพื่อความปลอดภัย	3.85	.909	3.77	.755	.590	.556
9.	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน หรือ ไม่มีมลพิษอื่น ๆ	3.39	1.128	3.53	.922	-.808	.420
10.	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	4.04	.787	4.15	.757	-.849	.397
	<b>รวมรายชื่อ</b>	<b>3.82</b>	<b>.720</b>	<b>3.92</b>	<b>.516</b>	<b>-.944</b>	<b>.347</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี โดยเพศชายมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่เพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด



ตารางที่ 16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ  
จำแนกตามเพศ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.97	.953	4.03	.702	-.394	.695
2.	คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษา ต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.54	1.064	3.51	1.041	.140	.889
3.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.03	.717	3.83	.746	1.610	.110
4.	ท่านได้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่ เสมอ	4.13	.736	3.79	.762	2.716*	.007
5.	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายและจัดทำ แผนการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน กำหนด	3.96	.706	3.88	.624	.640	.524
6.	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จน สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้	4.00	.759	3.77	.623	2.011*	.046
7.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.97	.852	3.67	.696	2.359*	.020
8.	คณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา งาน เช่น โครงการพัฒนางาน KM เป็นต้น	3.76	.761	3.91	.706	-1.223	.223
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>3.92</b>	<b>.610</b>	<b>3.80</b>	<b>.544</b>	<b>1.253</b>	<b>.212</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านได้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้ และท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา โดยเพศชายมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน  
จำแนกตามเพศ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	คณะฯ เปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยน ตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.49	1.064	3.59	1.025	-.559	.577
2.	คณะฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ ความรู้ ในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	3.55	.989	3.77	.867	-1.394	.166
3.	ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับ	3.54	1.020	3.46	.817	.488	.626
4.	ท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/ หน่วยงานมีความมั่นคง	3.99	.961	3.79	.727	1.354	.178
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารใน การพัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อน ระดับให้สูงขึ้น	3.72	1.027	3.62	.943	.617	.538
6.	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความ มั่นคงต่อตัวท่าน และมีความก้าวหน้าใน อาชีพ	3.58	1.061	3.60	.811	-.131	.896
	รวมรายข้อ	3.64	.856	3.64	.712	.091	.967

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพ ในองค์กร จำแนกตามเพศ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	4.21	.708	3.97	.602	2.130*	.035
2.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.10	.654	3.86	.618	2.320	.022
3.	ผู้ร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน	4.15	.680	3.83	.692	2.764*	.006
4.	คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	4.04	.747	3.92	.640	1.056	.293
5.	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.91	.830	3.73	.696	1.418	.159
6.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงานและอื่น ๆ	4.03	.696	3.74	.673	2.514*	.013
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>4.07</b>	<b>.571</b>	<b>3.84</b>	<b>.551</b>	<b>2.472*</b>	<b>.015</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน ผู้ร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน และท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงานและอื่น ๆ โดยเพศชายมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร  
จำแนกตามเพศ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านธรรมเนียมในองค์กร	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	คณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.16	.618	4.04	.673	1.164	.246
2.	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	4.00	.778	3.55	.816	3.384*	.001
3.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.82	.920	3.62	.743	1.488	.139
4.	คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.82	.903	3.60	.779	1.563	.120
5.	ผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	3.66	.880	3.53	.864	.903	.368
6.	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.96	.787	3.73	.848	1.643	.103
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>3.90</b>	<b>.691</b>	<b>3.68</b>	<b>.628</b>	<b>2.060*</b>	<b>.041</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความคิดเห็นสูงกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามเพศ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวได้	3.73	.845	3.67	.832	.463	.644
2	ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.70	.871	3.50	.849	1.408	.161
3	เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาคงรอบครัวของท่านให้การสนับสนุนเต็มที่	3.97	.921	3.78	.800	1.316	.190
7.4	ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคมและเพื่อน ๆ	3.82	.920	3.69	.811	.895	.372
7.5	ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ	4.13	.776	3.92	.717	1.703	.091
7.6	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.81	.973	3.77	.755	.251	.802
	รวมรายข้อ	3.86	.673	3.72	.651	1.257	.211

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม  
จำแนกตามเพศ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	เพศชาย (67)		เพศหญิง (78)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และชุมชน	3.81	.723	3.71	.791	.796	.427
2	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน	3.54	.893	3.42	.798	.813	.417
3	บุคลากรในคณะฯ มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย	3.97	.738	3.77	.663	1.727	.086
4	คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก	4.04	.727	3.90	.676	1.264	.208
5	ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานและคณะฯ ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก	3.91	.733	3.72	.737	1.572	.118
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>3.85</b>	<b>.625</b>	<b>3.70</b>	<b>.598</b>	<b>1.485</b>	<b>.140</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.34	.849	3.23	.734	.798	.426
2.	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.95	.661	3.80	.561	1.457	.147
3.	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	3.93	.568	3.78	.579	1.620	.107
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.68	.812	3.60	.725	.583	.561
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร	4.01	.565	3.88	.571	1.411	.160
6.	ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3.86	.667	3.70	.658	1.419	.158
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.75	.672	3.82	.656	-.628	.531
8.	ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	3.83	.625	3.71	.599	1.150	.252
	<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>3.79</b>	<b>.566</b>	<b>3.69</b>	<b>.528</b>	<b>1.126</b>	<b>.262</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่หากพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่สถานภาพสมรส

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ  
จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ

ข้อ	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับ ตำแหน่งและภาระงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.43	1.021	3.34	.844	.605	.546
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความ คาดหวังของท่าน	3.32	1.035	3.18	.816	.914	.362
3	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและ ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเทียบ กับองค์กรอื่น ๆ	3.26	1.021	3.20	.904	.371	.711
4	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.51	.910	3.30	.932	1.423	.157
5	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ จากทางคณะฯ /มหาวิทยาลัย	3.54	1.036	3.44	.922	.637	.525
6	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่าน ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.11	1.015	3.01	.853	.603	.548
7	ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทน ประจำปีอย่างมีความยุติธรรม	3.11	1.105	3.11	.949	-.027	.979
8	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างยุติธรรม	3.43	1.008	3.30	1.113	.775	.439
	รวมรายชื่อ	3.34	.849	3.23	.734	.798	.426

\* p < .05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ



เพียงพอ จำแนกสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.77	.944	3.61	.933	1.056	.293
2.	คณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี	4.31	.826	4.34	.827	-.198	.843
3.	ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบ	3.91	1.023	3.72	.814	1.216	.226
4.	คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย	4.26	.703	4.07	.781	1.511	.133
5.	คณะฯ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัย ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น เวนยาม อุปกรณ์ดับเพลิง กล้องวงจรปิด เป็นต้น	4.09	.878	4.01	.765	.587	.558
6.	คณะฯ/ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ	3.81	.886	3.77	.721	.269	.788
7.	คณะฯ จัดสถานที่จอดรถไว้เพียงพอ	3.62	1.030	3.46	.825	1.009	.314
8.	คณะฯ จัดเวรยามดูแลเพื่อความปลอดภัย	3.91	.762	3.70	.885	1.469	.144

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
9.	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดัง รบกวน หรือ ไม่มีมลพิษอื่น ๆ	3.59	1.019	3.32	1.011	1.605	.111
10.	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง เพียงพอในการทำงาน	4.22	.668	3.99	.853	1.814	.072
	รวมรายข้อ	3.95	.661	3.80	.561	1.457	.147

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ  
จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.14	.782	3.86	.850	2.036*	.044
2.	คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษา ต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.69	1.097	3.35	.972	1.955*	.053

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ  
จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.03	.740	3.82	.723	1.729	.086
4.	ท่านได้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่ เสมอ	4.04	.784	3.86	.743	1.429	.155
5.	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายและจัดทำ แผนการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน กำหนด	3.93	.669	3.90	.658	.281	.779
6.	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จน สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้	3.86	.728	3.89	.667	-.194	.847
7.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.81	.805	3.80	.768	.061	.951
8.	คณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา งาน เช่น โครงการพัฒนางาน KM เป็นต้น	3.95	.680	3.73	.774	1.762	.080
	รวมรายข้อ	3.93	.568	3.78	.579	1.620	.107

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและ  
ความสามารถ จำแนกสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน  
ด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรใน

การศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยคนโสดมีความคิดเห็นสูงกว่าคนที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	คณะฯ เปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.65	1.078	3.44	.996	1.229	.221
2.	คณะฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ ในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.81	.917	3.52	.924	1.895	.060
3.	ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับ	3.53	.940	3.46	.892	.409	.683
4.	ท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/หน่วยงานมีความมั่นคง	3.70	.918	4.07	.724	-2.685*	.008
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการพัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.82	.912	3.49	1.026	2.057*	.042
6.	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่อตัวท่าน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.55	1.022	3.63	.832	-.514	.608
	รวมรายชื่อ	3.68	.812	3.60	.725	.583	.561

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/หน่วยงานมีความมั่นคง โดยคนที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นสูงกว่าคนโสด และในข้อ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น ซึ่งคนที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นสูงกว่าคนมีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพ  
ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ สัมพันธภาพในองค์กร	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการ ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ของท่าน	4.05	.660	4.11	.667	-.532	.595
2.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.01	.672	3.93	.617	.782	.435
3.	ผู้ร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับใน ศักยภาพของกันและกัน	4.00	.702	3.96	.706	.361	.718
4.	คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	4.11	.653	3.85	.710	2.323*	.022
5.	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.96	.629	3.66	.861	2.368*	.019
6.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงาน และอื่น ๆ	3.96	.629	3.79	.754	1.477	.142
	รวมรายข้อ	4.01	.565	3.88	.571	1.411	.160

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน โดยคนโสดมีความคิดเห็นสูงกว่าคนที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านธรรมเนียมในองค์กร	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	คณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.12	.618	4.07	.683	.474	.636
2.	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.86	.764	3.65	.880	1.582	.116
3.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.82	.817	3.59	.838	1.694	.092
4.	คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.70	.840	3.70	.852	-.011	.991
5.	ผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	3.76	.873	3.41	.838	2.449*	.016
6.	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.88	.875	3.79	.773	.653	.515
	รวมรายข้อ	3.86	.667	3.70	.658	1.419	.158

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคนโสดมีความคิดเห็นสูงกว่าคนที่มียุติสถานภาพสมรส

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวได้	3.74	.829	3.65	.847	.685	.494
2	ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.57	.877	3.62	.851	-.363	.717
3	เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาคงรอบครัวของท่านให้การสนับสนุนเต็มที่	3.76	.888	3.99	.819	-1.613	.109
4.	ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคมและเพื่อน ๆ	3.69	.905	3.82	.816	-.891	.374
5.	ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ	4.05	.738	3.99	.765	.546	.586
6.	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.70	.887	3.87	.827	-1.196	.234
	รวมรายข้อ	3.75	.672	3.82	.656	-.628	.531

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และ รายชื่อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม  
จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	โสด (74)		สมรส (71)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และชุมชน	3.80	.776	3.70	.744	.736	.463
2	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน	3.55	.830	3.39	.853	1.142	.255
3	บุคลากรในคณะฯ มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย	3.91	.686	3.82	.723	.756	.451
4	คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก	4.03	.721	3.90	.679	1.079	.282
5	ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานและคณะฯ ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก	3.86	.764	3.75	.712	.964	.336
	รวมรายชื่อ	3.83	.625	3.71	.599	1.150	.252

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายชื่อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 31 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา (11)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.28	.768	3.42	1.098	-.575	.566
2.	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.84	.620	4.27	.410	-2.252*	.026
3.	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	3.83	.577	4.18	.485	-1.974*	.050
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.61	.783	4.00	.453	-1.618	.108
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร	3.93	.578	4.15	.425	-1.218	.225
6.	ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.75	.671	4.15	.456	-1.937	.055
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.77	.650	4.01	.797	-1.193	.235
8.	ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	3.76	.607	3.98	.684	-1.179	.240
	<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>3.72</b>	<b>.551</b>	<b>4.02</b>	<b>.445</b>	<b>-1.762</b>	<b>.080</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา มีคุณภาพชีวิตดีกว่าระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็น  
 ธรรมและเพียงพอ เป็นรายชื่อ

ข้อ	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระดับ ปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ ฝ่าย/ เลขานุการ ภาควิชา (11)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับ ตำแหน่งและภาระงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.37	.923	3.55	1.128	-.585	.559
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความ คาดหวังของท่าน	3.25	.921	3.36	1.120	-.400	.690
3	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและ ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเทียบ กับองค์กรอื่น ๆ	3.22	.953	3.36	1.120	-.486	.628
4	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.41	.903	3.36	1.206	.161	.872
5	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ จากทางคณะฯ /มหาวิทยาลัย	3.49	.940	3.55	1.440	-.137	.894
6	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่าน ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.03	.909	3.45	1.214	-1.451	.149
7	ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทน ประจำปีอย่างมีความยุติธรรม	3.10	1.003	3.27	1.348	-.544	.588
8	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างยุติธรรม	3.36	1.022	3.45	1.508	-.208	.839
	รวมรายชื่อ	3.28	.768	3.42	1.098	-.575	.566

\* p < .05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระดับปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา (11)		t-test	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.67	.948	3.91	.831	-0.805	.422
2	คณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี	4.30	.841	4.64	.505	-1.311	.192
3	ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบ	3.79	.926	4.09	.944	-1.031	.304
4	คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย	4.13	.754	4.55	.522	-1.771	.079
5	คณะฯ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัย ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น เวนยาม อุปกรณ์ดับเพลิง ก๊าซวงจรปิด เป็นต้น	4.01	.818	4.64	.674	-2.479	.014

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระดับปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา (11)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6	คณะฯ/ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ	3.75	.808	4.27	.647	-2.074	.040
7	คณะฯ จัดสถานที่จอดรถไว้เพียงพอ	3.50	.899	4.09	1.221	-2.036	.044
8	คณะฯ จัดเวรยามดูแลเพื่อความปลอดภัย	3.78	.798	4.09	1.136	-1.186	.238
9	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน หรือ ไม่มีมลพิษอื่น ๆ	3.43	1.022	3.82	.982	-1.206	.230
10	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	4.06	.773	4.64	.505	-2.427*	.016
	รวมรายชื่อ	3.84	.620	4.27	.410	-2.252*	.026

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน โดยหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา มีความคิดเห็นสูงกว่าระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ  
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	โอกาสพัฒนาศักยภาพและ ความสามารถ	ระดับ ปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ เลขานุการ ภาควิชา (11)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	3.96	.830	4.55	.522	-2.315*	.022
2	คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษา ต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.47	1.053	4.18	.751	-2.194*	.030
3	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.90	.734	4.18	.751	-1.209	.229
4	ท่านได้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	3.94	.763	4.09	.831	-.625	.533
5	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายและจัดทำ แผนการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน กำหนด	3.88	.661	4.36	.505	-2.365*	.019
6	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จน สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้	3.88	.694	3.82	.751	.285	.776
7	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.78	.779	4.09	.831	-1.252	.213
8	คณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน เช่น โครงการพัฒนางาน KM เป็นต้น	3.81	.727	4.18	.751	-1.611	.109
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>3.83</b>	<b>.577</b>	<b>4.18</b>	<b>.485</b>	<b>-1.974*</b>	<b>.050</b>

\* p < .05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ค่ะ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และท่านมีการกำหนดเป้าหมายและจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนด โดยหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา มีความคิดเห็นสูงกว่าระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การทำงาน	ระดับ ปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ ฝ่าย/ เลขานุการ ภาควิชา (11)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ เปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยน ตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.52	1.053	3.82	.874	-9.06	.367
2	คณะฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ ความรู้ ในการทำผลงานเพื่อขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.63	.938	4.09	.701	-1.576	.117
3	ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ ได้รับ	3.47	.923	3.82	.751	-1.216	.226
4	ท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/ หน่วยงานมีความมั่นคง	3.85	.863	4.27	.467	-1.599	.112
5	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการพัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/ เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.63	.993	4.00	.775	-1.191	.236
6	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความ มั่นคงต่อตัวท่าน และมีความก้าวหน้า ในอาชีพ	3.56	.946	4.00	.632	-2.122	.052
	<b>รวมรายชื่อ</b>	<b>3.61</b>	<b>.783</b>	<b>4.00</b>	<b>.453</b>	<b>-1.618</b>	<b>.108</b>

\* p < .05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน



การทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ 'ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 36** เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพ ในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	การบูรณาการทางสังคม หรือ สัมพันธภาพในองค์กร	ระดับ ปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ ฝ่าย/ เลขานุการ ภาควิชา (11)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการ ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ของท่าน	4.07	.679	4.18	.405	-.515	.607
2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	3.95	.653	4.27	.467	-1.616	.108
3	ผู้ร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับใน ศักยภาพของกันและกัน	3.96	.709	4.18	.603	-.995	.321
4	คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	3.96	.692	4.27	.647	-1.469	.144
5	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.80	.754	4.00	.894	-.840	.402
6	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงาน และอื่น ๆ	3.87	.702	4.00	.632	-.614	.540
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>3.93</b>	<b>.578</b>	<b>4.15</b>	<b>.425</b>	<b>-1.218</b>	<b>.225</b>

\* p < .05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร  
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านธรรมณูญในองค์กร	ระดับปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา (11)		t-test	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.08	.661	4.27	.467	-0.936	.351
2	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.74	.840	4.00	.632	-1.280	.223
3	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.69	.825	3.91	.944	-0.823	.412
4	คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.67	.848	4.09	.701	-1.595	.113
5	ผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	3.54	.873	4.18	.603	-3.274*	.006
6	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.78	.826	4.45	.522	-2.646*	.009
	รวมรายชื่อ	3.75	.671	4.15	.456	-1.937	.055

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน โดยหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชาที่มีความคิดเห็นสูงกว่าระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ	ระดับปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา (11)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวได้	3.69	.826	3.82	.982	-.501	.617
2.	ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.57	.835	3.82	1.168	-.900	.369
3.	เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนเต็มที่	3.84	.851	4.27	.905	-1.629	.106
4.	ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคมและเพื่อน ๆ	3.74	.849	3.91	1.044	-.628	.531
5.	ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ	3.99	.761	4.36	.505	-1.586	.115
6.	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.78	.846	3.91	1.044	-.492	.623
	รวมรายข้อ	3.77	.650	4.01	.797	-1.193	.235

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม  
จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	ระดับปฏิบัติการ (134)		หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา (11)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และชุมชน	3.75	.722	3.82	1.168	-.201	.844
2	ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน	3.46	.819	3.73	1.104	-.800	.441
3	บุคลากรในคณะฯ มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย	3.85	.699	4.00	.775	-.675	.501
4	คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก	3.94	.702	4.27	.647	-1.518	.131
5	ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานและคณะฯ ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก	3.78	.750	4.09	.539	-1.330	.186
	รวมรายข้อ	3.76	.607	3.98	.684	-1.179	.240

\* p < .05

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.41	.719	3.16	.850	1.869	.064
2.	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4.07	.504	3.68	.658	4.073*	.000
3.	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	3.96	.597	3.75	.538	2.249*	.026
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.79	.709	3.49	.800	2.456*	.015
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร	4.05	.593	3.84	.529	2.248*	.026
6.	ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3.85	.678	3.71	.649	1.321	.189
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.84	.716	3.73	.601	1.071	.286
8.	ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.90	.647	3.64	.551	2.599*	.010
	<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>3.86</b>	<b>.535</b>	<b>3.62</b>	<b>.539</b>	<b>2.654*</b>	<b>.009</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชาทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ  
จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	สำนักงานเลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.45	.851	3.32	1.019	.851	.396
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	3.38	.844	3.13	1.006	1.678	.096
3	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ	3.34	.901	3.11	1.015	1.452	.149
4	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.60	.893	3.21	.918	2.621*	.010
5	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางคณะฯ /มหาวิทยาลัย	3.63	.921	3.35	1.023	1.751	.082
6	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่านในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.15	.923	2.97	.949	1.148	.253

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็น  
ธรรมเนียมและเพียงพอ เป็นรายชื่อ (ต่อ)

ข้อ	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเนียมและ เพียงพอ	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7	ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทน ประจำปีอย่างมีความยุติธรรม	3.21	.999	3.01	1.055	1.123	.263
8	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างยุติธรรม	3.51	1.029	3.22	1.078	1.627	.106
	<b>รวมรายชื่อ</b>	<b>3.41</b>	<b>.719</b>	<b>3.16</b>	<b>.850</b>	<b>1.869</b>	<b>.064</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเนียมและ  
เพียงพอ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่หากพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม  
โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริม บรรยากาศในการทำงาน	3.86	.871	3.51	.979	2.270*	.025
2	คณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่ บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี	4.33	.800	4.32	.853	.068	.946

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3	ภาควิชา/หน่วยงาน มีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบ	3.99	.842	3.64	.983	2.287*	.024
4	คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย	4.32	.685	4.01	.778	2.475*	.014
5	คณะฯ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัย ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น เวนรยาม อุปกรณ์ดับเพลิง กล้องวงจรปิด เป็นต้น	4.23	.677	3.88	.918	2.673*	.008
6	คณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ	3.96	.735	3.63	.846	2.538*	.012
7	คณะฯ จัดสถานที่จอดรถไว้เพียงพอ	3.84	.764	3.25	1.004	3.950*	.000
8	คณะฯ จัดเวรยามดูแลเพื่อความปลอดภัย	4.04	.807	3.57	.784	3.569*	.000
9	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน หรือไม่มีมลพิษอื่น ๆ	3.86	.918	3.06	.963	5.171*	.000
10	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	4.30	.720	3.90	.772	3.215*	.002
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>4.07</b>	<b>.504</b>	<b>3.68</b>	<b>.658</b>	<b>4.073*</b>	<b>.000</b>

\* p < .05



จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ  
จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.07	.788	3.93	.861	1.007	.316
2	คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษา ต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.71	.964	3.33	1.101	2.206*	.029
3	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้าง-สรรค์ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.96	.824	3.89	.640	.571	.569
4	ท่านได้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่ เสมอ	4.00	.799	3.90	.735	.762	.447
5	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายและจัดทำ แผนการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน กำหนด	3.99	.677	3.85	.643	1.269	.207
6	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จน สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้	3.97	.687	3.78	.697	1.696	.092
7	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.97	.726	3.64	.810	2.613*	.010
8	คณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา งาน เช่น โครงการพัฒนางาน KM เป็นต้น	4.01	.677	3.67	.751	2.922*	.004
	รวมรายข้อ	3.96	.597	3.75	.538	2.249*	.026

\* p < .05

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา และคณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน เช่น โครงการพัฒนางาน KM เป็นต้น โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน  
จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การทำงาน	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ เปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยน ตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.73	.947	3.36	1.104	2.137*	.034
2	คณะฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ ความรู้ ในการทำผลงานเพื่อขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.86	.822	3.47	.993	2.580*	.011
3	ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ ได้รับ	3.64	.903	3.35	.906	1.974*	.050
4	ท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/ หน่วยงานมีความมั่นคง	4.03	.763	3.74	.904	2.098*	.038
5	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการพัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/ เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.74	.913	3.58	1.045	.960	.339
6	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความ มั่นคงต่อตัวท่าน และมีความก้าวหน้า ในอาชีพ	3.77	.890	3.42	.946	2.298*	.023
	รวมรายชื่อ	<b>3.79</b>	<b>.709</b>	<b>3.49</b>	<b>.800</b>	<b>2.456*</b>	<b>.015</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน  
การทำงาน จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายชื่อ มี  
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงาน  
เลขานุการคณะฯ มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา ยกเว้นในข้อ ท่านได้รับการ

สนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพ ในองค์กร จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	4.15	.660	4.01	.661	1.248	.214
2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.10	.670	3.85	.597	2.358*	.020
3	ผู้ร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน	4.10	.710	3.86	.678	2.036*	.044
4	คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	4.16	.687	3.79	.649	3.357*	.001
5	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.93	.805	3.69	.705	1.886	.061
6	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงานและอื่น ๆ	3.89	.737	3.86	.657	.253	.801
	<b>รวมรายชื่อ</b>	<b>4.05</b>	<b>.593</b>	<b>3.84</b>	<b>.529</b>	<b>2.248*</b>	<b>.026</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน และคณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร  
จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.18	.609	4.01	.682	1.530	.128
2	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.81	.877	3.71	.777	.726	.469
3	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.74	.850	3.68	.819	.427	.670
4	คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.86	.805	3.54	.855	2.331*	.021
5	ผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	3.64	.856	3.53	.888	.801	.424
6	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.89	.843	3.78	.809	.821	.413
	<b>รวมรายชื่อ</b>	<b>3.85</b>	<b>.678</b>	<b>3.71</b>	<b>.649</b>	<b>1.321</b>	<b>.189</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการ คณะฯ มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่น ๆ จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวได้	3.73	.870	3.67	.805	.426	.671
2	ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.64	.903	3.54	.821	.712	.477
3	เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาคงรอบครัวของท่านให้การสนับสนุนเต็มที่	3.95	.941	3.79	.768	1.075	.284
4	ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคมและเพื่อน ๆ	3.79	.897	3.71	.830	.600	.549
5	ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ	4.14	.751	3.90	.735	1.898	.060
6	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.82	.962	3.75	.746	.502	.616
	รวมรายข้อ	3.84	.716	3.73	.601	1.071	.286

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม  
จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	สำนักงาน เลขานุการคณะ (73)		ภาควิชา (72)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และชุมชน	3.81	.811	3.69	.705	.901	.369
2	ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน	3.68	.848	3.26	.787	3.098*	.002
3	บุคลากรในคณะฯ มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย	3.97	.745	3.75	.645	1.923	.056
4	คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก	4.08	.741	3.85	.643	2.039*	.043
5	ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานและคณะฯ ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก	3.96	.735	3.65	.715	2.542*	.012
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>3.90</b>	<b>.647</b>	<b>3.64</b>	<b>.551</b>	<b>2.599*</b>	<b>.010</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3



ข้อ ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก และท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานและคณะฯ ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา

**ตารางที่ 49** เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์  
จำแนกตามลักษณะงาน ในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t-test	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.31	.727	3.25	.885	.482	.630
2.	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.98	.482	3.73	.748	2.265*	.026
3.	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	3.88	.541	3.82	.627	.601	.549
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.72	.713	3.53	.836	1.464	.146
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร	3.95	.566	3.96	.580	-.088	.930
6.	ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3.77	.634	3.80	.712	-.321	.749
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ	3.78	.683	3.79	.638	-.041	.968
8.	ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	3.82	.575	3.71	.664	1.085	1.085
	<b>รวมทุกด้าน</b>	<b>3.78</b>	<b>.496</b>	<b>3.70</b>	<b>.616</b>	<b>.812</b>	<b>.418</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามลักษณะงาน ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านธุรการ/เอกสาร มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติด้านครู/ช่าง/โปรแกรมเมอร์และอื่น ๆ

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ  
จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับ ตำแหน่งและภาระงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.44	.879	3.32	1.017	.750	.455
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความ คาดหวังของท่าน	3.28	.895	3.22	.993	.416	.678
3	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและ ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเทียบ กับองค์กรอื่น ๆ	3.26	.888	3.18	1.066	.464	.644
4	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.36	.911	3.47	.947	-.653	.515
5	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ จากทางคณะฯ /มหาวิทยาลัย	3.54	.933	3.42	1.046	.753	.453
6	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของท่าน ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.11	.887	3.00	1.008	.669	.505
7	ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทน ประจำปีอย่างมีความยุติธรรม	3.12	.956	3.10	1.130	.101	.919
8	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานล่วงเวลาอย่างยุติธรรม	3.41	1.015	3.30	1.124	.624	.533
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>3.31</b>	<b>.727</b>	<b>3.25</b>	<b>.885</b>	<b>.482</b>	<b>.630</b>

\* p < .05

จากตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.78	.878	3.57	1.015	1.328	.186
2	คณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี	4.52	.629	4.05	.982	3.495*	.001
3	ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบ	3.98	.816	3.58	1.030	2.461*	.015
4	คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย	4.28	.666	4.00	.823	2.279*	.024
5	คณะฯ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัย ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น เกราะกัน อุกรณ์ดับเพลิง กิ่งอวจรปิด เป็นต้น	4.11	.690	3.98	.983	.882	.379
6	คณะฯ/ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ	3.79	.742	3.80	.898	-.086	.931
7	คณะฯ จัดสถานที่จอดรถไว้เพียงพอ	3.67	.878	3.37	.991	1.946	.054

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย  
จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ (ต่อ)

ข้อ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
8	คณะฯ จัดเวรยามดูแลเพื่อความ ปลอดภัย	3.84	.800	3.77	.871	.483	.630
9	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดัง รบกวน หรือไม่มีมลพิษอื่น ๆ	3.62	.913	3.23	1.125	2.301*	.023
10	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง เพียงพอในการทำงาน	4.21	.742	3.95	.790	2.037*	.043
	<b>รวมรายชื่อ</b>	<b>3.98</b>	<b>.482</b>	<b>3.73</b>	<b>.748</b>	<b>2.265*</b>	<b>.026</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ คณะฯ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบ คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน หรือไม่มีมลพิษอื่น ๆ และสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน โดยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านธุรการ/เอกสาร มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติด้านครู/ช่าง/โปรแกรมเมอร์และอื่น ๆ

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ  
จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและ ความสามารถ	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.09	.701	3.87	.965	1.559	.122
2	คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษา ต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.59	1.015	3.43	1.095	.876	.383
3	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้าง-สรรค์ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.91	.734	3.95	.746	-.354	.724
4	ท่านได้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่ เสมอ	3.91	.750	4.02	.792	-.856	.393
5	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายและจัดทำ แผนการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน กำหนด	3.95	.634	3.87	.700	.772	.441
6	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จน สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้	3.84	.614	3.93	.800	-.834	.405
7	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.78	.730	3.85	.860	-.555	.580
8	คณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา งาน เช่น โครงการพัฒนางาน KM เป็นต้น	3.98	.707	3.65	.732	2.682*	.008
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>3.88</b>	<b>.541</b>	<b>3.82</b>	<b>.627</b>	<b>.601</b>	<b>.549</b>

\* p < .05

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อคณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน เช่น โครงการพัฒนางาน KM เป็นต้น โดยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านธุรการ/เอกสาร มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติด้านครู/ช่าง/โปรแกรมเมอร์และอื่น ๆ

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน  
จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ เปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.67	1.016	3.37	1.057	1.744	.083
2	คณะฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ ในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.84	.814	3.43	1.031	2.516*	.013
3	ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับ	3.54	.853	3.43	.998	.699	.486
4	ท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/หน่วยงานมีความมั่นคง	3.86	.726	3.92	.996	-.383	.702
5	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในการพัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น	3.71	.961	3.60	1.012	.639	.524

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน  
จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การทำงาน	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความ มั่นคงต่อตัวท่าน และมีความก้าวหน้า ในอาชีพ	3.71	.828	3.43	1.047	1.747	.083
	รวมรายข้อ	3.72	.713	3.53	.836	1.464	.146

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อคณะฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ ในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านธุรการ/เอกสาร มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติด้านครู/ช่าง/โปรแกรมเมอร์และอื่น ๆ

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพ  
ในองค์กร จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ สัมพันธภาพในองค์กร	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการ ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ของท่าน	4.05	.634	4.13	.700	-.772	.441
2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	3.96	.626	3.98	.676	-.171	.865
3	ผู้ร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับใน ศักยภาพของกันและกัน	3.93	.720	4.05	.675	-1.019	.310
4	คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	4.06	.643	3.87	.747	1.615	.109
5	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.85	.764	3.77	.767	.623	.534
6	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงาน และอื่น ๆ	3.84	.705	3.93	.686	-.834	.405
	<b>รวมรายชื่อ</b>	<b>3.95</b>	<b>.566</b>	<b>3.96</b>	<b>.580</b>	<b>-.088</b>	<b>.930</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ  
สัมพันธภาพในองค์กร จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และ  
รายชื่อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 55 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร  
จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	ธรรมณูญในองค์กร	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการ บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	4.11	.637	4.08	.671	.205	.838
2	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.67	.851	3.88	.783	-1.532	.128
3	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.67	.777	3.77	.909	-.683	.496
4	คณะฯ มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.71	.799	3.70	.908	.041	.967
5	ผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุผลสำเร็จ	3.62	.845	3.53	.911	.613	.541
6	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ของท่าน	3.82	.833	3.85	.820	-.190	.850
	<b>รวมรายชื่อ</b>	<b>3.77</b>	<b>.634</b>	<b>3.80</b>	<b>.712</b>	<b>-.321</b>	<b>.749</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านธรรมณูญในองค์กร จำแนก  
ตามลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายชื่อ ไม่มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 56 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวได้	3.71	.870	3.68	.792	.159	.874
2	ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.58	.891	3.62	.825	-.276	.783
3	เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา ครอบครัวยของท่านให้การสนับสนุนเต็มที่	3.85	.838	3.90	.896	-.364	.716
4	ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคมและเพื่อน ๆ	3.78	.822	3.72	.922	.410	.682
5	ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ	4.01	.748	4.03	.758	-.170	.865
6	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.79	.788	3.78	.958	.034	.973
	รวมรายข้อ	3.78	.683	3.79	.638	-.041	.968

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 57 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม  
จำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	งานธุรการ (85)		ครู/ช่าง (60)		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	คณะฯ ได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคม และชุมชน	3.84	.738	3.63	.780	1.585	.115
2	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน	3.60	.805	3.30	.869	2.138*	.034
3	บุคลากรในคณะฯ มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย	3.82	.658	3.92	.766	-.784	.434
4	คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก	4.01	.664	3.90	.752	.945	.346
5	ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานและคณะฯ ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก	3.82	.710	3.78	.783	.322	.748
	<b>รวมรายข้อ</b>	<b>3.82</b>	<b>.575</b>	<b>3.71</b>	<b>.664</b>	<b>1.085</b>	<b>1.085</b>

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน โดยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านธุรการ/เอกสาร มีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติด้านครู/ช่าง/โปรแกรมเมอร์และอื่น ๆ

#### 4.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ตารางที่ 58 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.78	1.89		
					3.09	.05*
	ภายในกลุ่ม	142	86.95	.87		
	รวม	144	90.73			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	18-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.36	3.44	3.06
18-30 ปี	3.36	-	-.07*	.30
31-40 ปี	3.44			.37
41 ปีขึ้นไป	3.06			-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 59 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีคุณภาพชีวิตดีกว่ากลุ่มอายุ 18-30 ปี

ตารางที่ 60 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.71	.85		
					2.28	.11
	ภายในกลุ่ม	142	53.04	..37		
	รวม	144	54.75			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 61 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนา  
ศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ และความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.92	.96		
					2.97	.06
	ภายในกลุ่ม	142	45.94	.32		
	รวม	144	47.86			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 62 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.64	.32		
					.53	.59
	ภายในกลุ่ม	142	84.55	.60		
	รวม	144	85.19			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 63 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	.62		
					1.95	.15
	ภายในกลุ่ม	142	45.54	.32		
	รวม	144	46.79			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 64 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านธรรมนุญในองค์กร จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านธรรมนุญในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.94	1.47		
					3.43*	.04
	ภายในกลุ่ม	142	60.76	.42		
	รวม	144	63.70			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 64 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านธรรมนุญในองค์กร พบว่ากลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 65

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านธรรมนุญในองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	18-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.86	3.90	3.78
18-30 ปี	3.86		-	
31-40 ปี	3.90	.03	-	.31*
41 ปีขึ้นไป	3.78	-.29	-	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 65 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านธรรมนุญในองค์กร พบว่ากลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีคุณภาพชีวิตดีกว่ากลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 66 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุล  
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	.99		
					2.30	.10
	ภายในกลุ่ม	142	61.28	.43		
	รวม	144	63.26			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 66 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 67 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับ  
สัมพันธกับสังคม จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.10	1.05		
					2.87	.06
	ภายในกลุ่ม	142	52.11	.37		
	รวม	144	54.21			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 68 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม  
จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.53	.77		
					2.61	.08
	ภายในกลุ่ม	142	41.76	.29		
	รวม	144	43.29			

\*  $p < .05$

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม  
จำแนกตามอายุ

อัตราเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	P
18-30 ปี	48	3.80	.54	2.61	.08
31-40 ปี	49	3.83	.54		
41 ปีขึ้นไป	48	3.60	.54		
รวม	145	3.74	.55		

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 68-69 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 70 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่  
เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	.56	.28		
					.44	.65
	ภายในกลุ่ม	142	90.17	.64		
	รวม	144	90.73			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 70 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 71 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02		
					.57	.95
	ภายในกลุ่ม	142	54.70	.39		
	รวม	144	54.74			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 71 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 72 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนา  
ศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	.33	.16		
					.48	.61
	ภายในกลุ่ม	142	47.54	.33		
	รวม	144	47.87			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 72 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพและความสามารถ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 73 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.22	.11		
					.18	.83
	ภายในกลุ่ม	142	84.96	.60		
	รวม	144	85.18			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 73 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 74 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการบูรณาการทาง สังคม หรือสัมพันธ์ภาพใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.18	.59		
					1.83	.16
	ภายในกลุ่ม	142	45.61	.32		
	รวม	144	46.79			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 74 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 75 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.17	.09		
					.20	.82
	ภายในกลุ่ม	142	63.52	.45		
	รวม	144	63.69			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 75 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 76 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุล  
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตาม ระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.70	.85		
					1.96	.15
	ภายในกลุ่ม	142	61.56	.43		
	รวม	144	63.26			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 76 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 77 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.42	.21		
					.56	.57
	ภายในกลุ่ม	142	53.79	.38		
	รวม	144	54.21			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 77 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 78 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.31	.15		
					.51	.60
	ภายในกลุ่ม	142	42.98	.30		
	รวม	144	43.29			

\*  $p < .05$

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม  
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

อัตราเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	3.82	.56	.51	.60
ปริญญาตรี	87	3.72	.56		
ปริญญาโท	18	3.70	.48		
รวม	145	3.74	.55		

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 78-79 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 80 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่  
เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.18	1.09		
					1.75	.18
	ภายในกลุ่ม	142	88.55	.62		
	รวม	144	90.73			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 80 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 81 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	.61	.30		
					.80	.45
	ภายในกลุ่ม	142	54.14	.38		
	รวม	144	54.75			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 81 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 82 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนา  
ศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	.74		
					2.28	.11
	ภายในกลุ่ม	142	46.38	.33		
	รวม	144	47.87			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 82 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 83 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.51	.26		
					.43	.65
	ภายในกลุ่ม	142	84.67	.60		
	รวม	144	85.19			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 83 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 84 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.85	.43		
					1.32	.27
	ภายในกลุ่ม	142	45.93	.32		
	รวม	144	46.78			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 84 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 85 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมใน  
องค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.33	1.67		
					3.91	.02*
	ภายในกลุ่ม	142	60.37	.43		
	รวม	144	63.70			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 85 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมใน  
องค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

อายุ	$\bar{X}$	แรกเข้า- 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.87	4.01	3.61
แรกเข้า- 5 ปี	3.87	-	-	.26
6-10 ปี	4.01	-	-	-.40*
มากกว่า 10 ปี	3.61		-.40*	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 86 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตดีกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 87 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	.65	.32		
					.74	.48
	ภายในกลุ่ม	142	62.61	.44		
	รวม	144				

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 87 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 88 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.16	1.08		
					2.95	.06
	ภายในกลุ่ม	142	52.05	.37		
	รวม	144	54.21			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 88 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 89 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.16	.58		
					1.96	.15
	ภายในกลุ่ม	142	42.13	.30		
	รวม	144	43.29			

\*  $p < .05$

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	P
แรกเข้า- 5 ปี	63	3.80	.53	1.96	.15
6-10 ปี	21	3.87	.60		
มากกว่า 10 ปี	61	3.64	.55		
รวม	145	3.74	.55		

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 89-90 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 91 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่  
เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.81	1.27		
					2.06	.11
	ภายในกลุ่ม	141	86.92	.62		
	รวม	144	90.73			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 91 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 92 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	.37	.12		
					.32	.81
	ภายในกลุ่ม	141	54.38	.38		
	รวม	144	54.45			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 92 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 93 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนา  
ศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.78	.59		
					1.80	.15
	ภายในกลุ่ม	141	46.08	.33		
	รวม	144	47.86			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 93 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพและความสามารถ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 94 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.82	.94		
					1.61	.19
	ภายในกลุ่ม	141	82.37	.58		
	รวม	144	85.18			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 94 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 95 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.50	.168		
					.51	.67
	ภายในกลุ่ม	141	46.28	.33		
	รวม	144	46.78			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 95 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 96 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.46	.82		
					1.89	.13
	ภายในกลุ่ม	141	61.23	.43		
	รวม	144	63.69			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 96 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 97 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	.73	.24		
					.55	.65
	ภายในกลุ่ม	141	62.53	.44		
	รวม	144	63.26			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 97 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 98 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.04	.35		
					.92	.43
	ภายในกลุ่ม	141	53.17	.38		
	รวม	144	54.21			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 98 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 99 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.88	.29		
					.97	.41
	ภายในกลุ่ม	141	42.41	.30		
	รวม	144	43.29			

\*  $p < .05$

ตารางที่ 100 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม  
จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	P
ข้าราชการ	40	3.71	.55	.97	.41
พนักงานมหาวิทยาลัย	18	3.90	.61		
พนักงานเงินรายได้	61	3.77	.51		
ลูกจ้างประจำ	26	3.63	.58		
รวม	145	3.74	.55		

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 99-100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 101 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่  
เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.61	1.30		
					2.10	.13
	ภายในกลุ่ม	142	88.12	.62		
	รวม	144	90.73			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 101 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 102 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	.54		
					1.43	.24
	ภายในกลุ่ม	142	53.67	.38		
	รวม	144	54.75			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 102 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 103 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนา  
ศักยภาพและความสามารถ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ และความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	.89	.44		
					1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	142	46.98	.33		
	รวม	144	47.67			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 103 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพและความสามารถ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 104** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.93	.46		
					.78	.46
	ภายในกลุ่ม	142	84.26	.59		
	รวม	144	85.19			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 104 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 105** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.95	.47		
					1.47	.23
	ภายในกลุ่ม	142	45.83	.32		
	รวม	144	46.79			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 105 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 106 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมใน  
องค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.78	.89	2.05	.13
	ภายในกลุ่ม	142	61.91	.44		
	รวม	144	63.9			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 106 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 107 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุล  
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	.13	.06	.14	.87
	ภายในกลุ่ม	142	63.13	.44		
	รวม	144	63.26			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 107 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 108 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.96	.98		
					2.667	.07
	ภายในกลุ่ม	142	52.25	.37		
	รวม	144	54.21			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 108 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 109 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.85	.42		
					1.42	.24
	ภายในกลุ่ม	142	42.44	.30		
	รวม	144	43.29			

\*  $p < .05$

ตารางที่ 110 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	P
ต่ำกว่า 10,000 บาท	47	3.85	.56	1.42	.24
10,000-20,000 บาท	63	3.71	.53		
มากกว่า 20,000 บาท	35	3.66	.55		
รวม	145	3.74	.54		

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 109-110 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมทุกด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน มีคุณภาพ  
ชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 111 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	อายุ	สถาน ภาพการ ทำงาน	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลา ปฏิบัติ งาน	สถานภาพ การสมรส	ตำแหน่ง งาน	สังกัด หน่วย งาน	อัตรา เงินเดือน	ลักษณะ งาน
		P	F	F	F	F	P	P	P	F	P
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-.06	3.09*	2.06	.44	1.75	.80	-.58	1.87	2.10	.48
2.	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	-.94	2.28	.32	.57	.80	1.46	-2.25*	4.07*	1.43	2.27*
3.	ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ	1.25	2.97	1.80	.48	2.28	1.62	-1.97*	2.25*	1.34	.60
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	.09	.53	1.61	.18	.43	.58	-1.62	2.47*	.78	1.46
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพ ในองค์กร	2.47*	1.95	.51	1.83	1.32	1.41	-1.22	2.25*	1.47	-.09
6.	ด้านธรรมณูญในองค์กร	2.06*	3.43*	1.89	.20	3.91*	1.42	-1.94	1.32	2.05	-.32
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ด้านอื่น ๆ	1.26	2.30	.55	1.96	.74	.63	-1.19	1.07	.14	-.04
8.	ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	1.49	2.87	.92	.56	2.95	1.15	-1.18	2.60*	2.67	1.09
	รวมทุกด้าน	<b>1.03</b>	<b>2.61</b>	<b>.97</b>	<b>.51</b>	<b>1.96</b>	<b>1.13</b>	<b>-1.76</b>	<b>2.65*</b>	<b>1.42</b>	<b>.81</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 111 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมทุกด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดหน่วยงานระหว่างสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะ และ สังกัดภาควิชา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณารายด้าน พบว่า

เพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

อายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

ตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ

สังกัดหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ลักษณะงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

### 4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ท่านคิดว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรมีการปรับปรุงด้านใดบ้าง ที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

#### คำตอบแทน

- เพิ่มค่าตอบแทน ค่าครองชีพให้สูงขึ้น โดยเฉพาะกับตำแหน่งเฉพาะทาง ที่ควรได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงหรือเทียบเท่าเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจรวมถึงค่าล่วงเวลา
- ควรเทียบเท่ารัฐวิสาหกิจ โดยดูตามคุณภาพงาน
- เทียบเท่าหน่วยงานภายนอกอย่าง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
- ควรเพิ่มขึ้นตามค่าครองชีพปัจจุบัน
- ปัจจุบันค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตสูงขึ้นมาก ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต
- ควรเพิ่มขึ้นเพื่อสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- ควรปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนเพิ่มนิดหน่อย
- ควรมีการแจ้งผลการประเมินทุกครั้งที่มีการประเมิน เนื่องจากผลการประเมินจะมีส่วนสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่ได้รับ
- อัตราตามระดับการศึกษาหรือเหมาะสมต่อค่าครองชีพและสถานะทางเศรษฐกิจ
- ควรมีค่าตอบแทนเป็นรายเดือนแก่บุคคล / ทีมงาน ที่ทำตามแผนพัฒนาของคณะอย่างเป็นรูปธรรม เช่น 5ส. นวัตกรรม PMQA เป็นต้น เพื่อจูงใจให้บุคลากรพัฒนาอย่างจริงจัง
- ในบางหน่วยงานต้องทำงานหนักโดยการใช้แรงงานและมองเห็นงานที่ชัดเจนว่าเป็นงานนอกเหนือจากที่งานประจำ การเบิกค่าตอบแทนหรือค่าล่วงเวลากลับยากที่จะได้รับอนุมัติ เช่น หน่วยโสต หน่วยอาคาร แต่ในบางหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับเอกสารเป็นงานที่มองไม่เห็นชัดเจนระหว่างงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำกลับได้รับการสนับสนุนให้ทำงาน OT เบิกจ่ายได้ง่ายกว่าทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความต่างและรู้สึกไม่เสมอภาค
- ให้เหมาะสมกับภาระงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติ
- เหมาะสมกับสภาพงาน
- หากทุกอย่างขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัย คณะฯ ควรกระตุ้นมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า เรื่องสำคัญหลายเรื่องมหาวิทยาลัยปฏิบัติไม่ทันตามเวลา ทำให้



มหาวิทยาลัย+คณะฯ + พวกเรา พลาดโอกาสในเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้น เช่น ขึ้นเงินเดือน

- ไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ทำ
- ควรให้พนักงานมหาวิทยาลัยเหมือนกับระบบข้าราชการ
- น่าจะให้พอเหมาะกับสภาวะปัจจุบัน และน่าจะมีค่าตอบแทนเลขานุการภาควิชา เหมือนกับค่าตอบแทนที่มอบให้แก่หัวหน้ากลุ่ม รองหัวหน้าภาค พร้อมกับค่าตอบแทนในการประชุมประสานความร่วมมือกับคณะฯ
- ควรปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะกับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงาน

### สวัสดิการ

- เพิ่มให้เทียบเท่ารัฐวิสาหกิจ รวมถึงการทำประกันชีวิต
- ควรจะเทียบเท่ารัฐวิสาหกิจ
- เทียบเท่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เช่น สวัสดิการที่พักออาศัย รักษาพยาบาล สิทธิการเบิกจ่ายค่าตำรา
- ที่พักรักษาพยาบาล มารดา ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้
- ควรมีเงินโบนัสเป็นกึ่งเท่าของเงิน หรือ % ที่ชัดเจน
- สวัสดิการดีแล้ว
- ควรมีสวัสดิการ หรือเงินขวัญถุง ให้แก่บุคลากรที่สมรส หรือบุตรคนแรก
- พนักงานทุกคนที่เข้ามาทำงานในคณะฯ ไม่ว่าจะตำแหน่งใดน่าจะให้มีสวัสดิการเสมอภาคกัน
- อยากให้คณะฯ ทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างของโครงการ
- ในการลี้มลงเวลาของบุคลากรหากไม่ขอใบรับรองภายใน 3 วันทำการ จะต้องเขียนใบลาแต่บางหน่วยงานปฏิบัติไม่เหมือนกัน บุคลากรบางคนได้รับการยกเว้นทำให้บุคลากรทั่วไปที่ได้รับทราบเสียความรู้สึก
- ให้ดูจากสภาวะสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของค่าครองชีพ
- สวัสดิการด้านที่พักออาศัยสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่อาจารย์
- ยั่งยืนอย่างมาก
- ด้านที่พักออาศัย ค่าเครื่องแต่งกาย

### โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ

- ควรส่งเสริมให้บุคลากร โดยเฉพาะสายเฉพาะทางเข้ารับการอบรมเฉพาะทางมากขึ้น และส่งเสริมให้การศึกษาขั้นต่ำของบุคลากรอยู่ในระดับปริญญาโท สนับสนุนการสอบ Certificate
- ควรจะมีการอบรมตามสายงานที่ทำ
- ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อหรือไม่ก็ผลักดันให้มีการสอบเพื่อปรับระดับในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
- โอกาสคนระดับล่างเป็นศูนย์ อยากให้คณะฯ สนับสนุน ส่งเสริม การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
- ควรส่งบุคลากร ไปอบรม สัมมนา ภายนอก อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (6 เดือน/ครั้ง) และควรมีแผนการพัฒนาของแต่ละคน โดยชัดเจน
- มีการให้โอกาสและการพัฒนางาน
- ควรเปิดโอกาสให้มีการศึกษาคุณงานนอกสถานที่ (นอกมหาวิทยาลัย)
- เปิดโอกาสให้ลูกจ้าง โครงการ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ บ้าง
- การเข้ารับการอบรมหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถ ส่วนหนึ่งต้องมาจากตัวบุคลากรร้องขอไป และผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนด้วย มิใช่เลือกให้เฉพาะคนที่ตนเองจะสนับสนุนเท่านั้น
- ให้การสนับสนุนสายปฏิบัติการและบุคลากรสายสนับสนุนเป็นรูปธรรมมากขึ้น
- การเข้าฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในการปฏิบัติงาน
- ควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ เดินทางไปราชการ ประชุม สัมมนา ได้ โดยสะดวกเทียบเท่าระดับ 6
- ยังน้อยอยู่
- ภาควิชาฯ ควรให้ความสนับสนุนปีละ 1 ครั้ง แก่สายสนับสนุนทุกด้าน
- ดีในระดับหนึ่ง

### ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

- ปรับช่วงเวลาการปรับขึ้นเงินเดือนให้ถี่ขึ้น การปรับตำแหน่งให้พิจารณาการทำงาน ความชำนาญในอาชีพจริงมากกว่าการพิจารณาจากอายุและอายุงาน
- ไม่ควรนำอายุมาพิจารณาความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงขึ้นอยู่กับคุณภาพงาน

- อายูราชการไม่น่าจะเป็นเกณฑ์วัดสำหรับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ข้าราชการ  
เชี่ยวชาญ
- ควรให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- ควรสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนตำแหน่ง/ข้าราชการ ให้ง่ายขึ้นและมีจำนวนมาก  
ขึ้น
- มีความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่
- น่าจะให้ความชัดเจนมากขึ้น โดยการเจ้าหน้าที่ ควรมีข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์หรือ  
กระจายข่าวเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น และตำแหน่ง ที่ชัดเจนกว่านี้
- พิจารณาความสามารถของลูกจ้าง โครงการเพื่อเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งเป็น  
ลูกจ้างเงินรายได้
- ความก้าวหน้าในการทำงานควรมีการจัดชี้แจงบุคลากร และทำความเข้าใจถึง  
ความก้าวหน้าของตนเองพึงได้รับ เช่น เมื่อไรที่น่าจะได้รับการเลื่อน C หรือ เปลี่ยน  
ตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรดูแล และพร้อมที่จะชี้แจงหากไม่ประสงค์จะให้ใครได้  
เลื่อนขั้น พร้อมบอกเหตุผลเพื่อให้ผู้นั้นปรับปรุงตัว ไม่ใช่ทำเฉย หรือพูดผ่านผู้อื่น  
โดยไม่กล้าบอกกับเจ้าตัวโดยตรง และมักจะใช้วิธีการไม่มอบหมายงานให้ลด  
ความสำคัญเพื่อลดเครดิตลูกน้อง ให้เห็นว่าเป็นผู้ไม่เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้น  
หรือเปลี่ยนตำแหน่ง
- เปิดโอกาสให้เข้าอบรมสัมมนา ศึกษาต่อมากขึ้น
- การพัฒนามหาวิทยาลัย พัฒนาคณะฯ = การพัฒนาตนเอง เช่น อยากพัฒนาอะไร ก็  
พัฒนาบุคลากรในด้านนั้น
- ยังไม่มีความชัดเจนจากคณะฯ
- ทำราชการมั่นคงดีแล้ว ส่วนความก้าวหน้าในการทำงานแล้วแต่เราจะคว้ามันมาได้  
หรือเปล่า แต่ส่วนตัวแค่นี้เพียงพอแล้ว
- ไม่ได้วัดคุณภาพจากการทำงาน วัดคุณภาพจากวุฒิการศึกษา
- ในส่วนของพนักงานเงินรายได้ ควรสร้างความมั่นคงให้กับผู้ที่มีการทำงานมา  
นาน เช่น ทำงานเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไปควรบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

### อื่น ๆ

- การแบ่งภาระงานส่วนใหญ่ ผู้ที่เข้าทำงานหลังจะมีภาระงานมากกว่าผู้ที่อาวุโส
- ส่งเสริมให้พัฒนาฝีมือและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- มีความเห็นว่าคณะฯ มีความได้เปรียบกว่าคณะอื่น ที่อยู่ใกล้สถานที่ออกกำลังกาย อยู่ติดภูเขา บรรยากาศทุกอย่างดีหมด และคณะฯ ก็มีการบริหารจัดการที่ดีอยู่แล้ว
- ให้จริงจังและแก้ไขให้ได้ตามแบบประเมิน
- ควรประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าในระบบแต่งตั้งให้บุคลากรทราบทั่วกัน (หลังจาก มีความชัดเจนแล้ว)
- การช่วยในการทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ คณะฯ ควรมีมาตรการมากกว่านี้ เช่น การเปิดอบรมการเขียน โครงการวิจัย (Proposal) ในสายงานทางด้านวิศวกรรมด้วย เพราะที่แล้ว ๆ มา วิทยาการมองภาพของหัวข้อวิจัยทางวิศวกรรมไม่ออกเลย (เพราะเป็นวิทยาการทางด้านสังคมทั้งหมด)
- สนับสนุน สายสนับสนุน แก้ไขระเบียบในการเปลี่ยนตำแหน่งให้ใช้มาตรฐาน เดียวกันกับทุกคณะ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน เช่น ภาควิชา ไม่สามารถเพิ่มตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารได้หากมีอยู่แล้ว คณะอื่น ๆ ใน มอ. เพิ่มได้
- ทูกระบบของพนักงานมหาวิทยาลัย ควรให้เหมือนกับข้าราชการ

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลและอภิปรายผล ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 145 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 33.80 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60 ระยะเวลาปฏิบัติงาน แรกเข้า – 5 ปี ร้อยละ 43.40 สถานภาพการทำงาน พนักงานเงินรายได้ ร้อยละ 42.10 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 92.40 สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะ/ฝ่ายคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 50.30 อัตรารายเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 43.40 ลักษณะงาน เป็นงานเอกสาร ชุกรการ ร้อยละ 58.60

##### 5.1.1 ผลการวิจัยสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความพอใจสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และรายชื่อสรุปได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมและรายชื่อ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยในข้อ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีความพอใจสูงที่สุด ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุดในข้อ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราภาพของท่านในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยในข้อคณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี มีความพอใจสูงสุด ส่วนในข้อสถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน หรือไม่มีมลพิษอื่น ๆ บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด

3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยในข้อท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความพอใจสูงสุด ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุดในข้อ คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยในข้อท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/หน่วยงานมีความมั่นคง มีความพอใจสูงสุด ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ในข้อที่ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยในข้อท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มีความพอใจสูงสุด ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ในข้อมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน

6. ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 โดยในข้อคณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีความพอใจสูงสุด ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ในข้อผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยในข้อ ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ มีความพอใจสูงสุด ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ในข้อ ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยในข้อ คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก มีความพอใจสูงสุด ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ในข้อ ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน

### 5.1.2 ผลการวิจัยสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ปัจจัยสังกัดหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านจำนวน 5 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชาทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

## 5.2 อภิปรายผล

### 5.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นคณะที่เปิดมาเป็นคณะฯ เริ่มแรก ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุน มีมาตรการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งการประกันอุบัติเหตุ และการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีระบบการให้ยืมเงิน มีเกณฑ์ในการเลื่อนระดับพนักงานเงินรายได้ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางาน โดยให้ทุนสนับสนุนงานวิจัย และเงินรางวัลประกวดโครงการพัฒนางาน และคู่มือปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกคณะฯ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมและรายข้อ บุคลากรสายสนับสนุน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรรณ อุ๋นวิเศษ (2549) ที่พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน อีกทั้งข้าราชการครู มีความต้องการที่จะจัดซื้อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า การที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพอใจในข้อได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตราของตำแหน่งในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ต่ำสุด อาจจะเนื่องมาจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ชีวิตครอบครัว เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น การเลี้ยงดูและค่าเล่าเรียนบุตร การเลี้ยงดูบิดา มารดา อีกทั้งภาษีสังคม เป็นต้น ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ทั้งนี้บุคลากรสายสนับสนุนมีความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนเทียบเท่าหน่วยงานภายนอกอย่างหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และการเบิกค่าล่วงเวลาควรมีความเสมอภาคกันทุกหน่วยงาน และควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ซึ่งการพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ประเมินจากรายงานผลการปฏิบัติงานตาม TOR แต่ควรพิจารณาถึงความตั้งใจทุ่มเทการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบและการพัฒนางานรายบุคคล อนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ในเบื้องต้นคณะฯ ได้ให้ความช่วยเหลือพนักงานเงินรายได้ทุกตำแหน่งที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 11,700 บาท โดยคณะฯ ได้ใช้เงินรายได้เป็นเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่พนักงานเงินรายได้ทุกคนสมทบให้ได้รับเงินเดือน 11,700 บาท เพื่อให้เหมือนกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก เนื่องจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรทุกระดับ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น เวรยาม อุปกรณ์ดับเพลิง ก่อสร้างงจรปิด และจัดสถานที่จอดรถสำหรับบุคลากร โดยเฉพาะ ให้ความสำคัญกับบุคลากรถึงแม้จะปฏิบัติงานล่วงเวลาจนถึงก็จะมั่นใจในความปลอดภัย ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบ เนื่องจากคณะฯ ได้สนับสนุนให้ดำเนินกิจกรรม 5 ส มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม 5 ส เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนา และมีการให้รางวัลกับพื้นที่ที่ได้รับคะแนนการประเมินสูง เพื่อให้สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีการกำหนดมาตรฐาน 5ส. เพื่อสะดวกในการประเมินและติดตามผล ได้มีการจัดทำแผนและทบทวนกิจกรรม 5ส เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง ตลอดจน



จัดสวัสดิการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี

1.3 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2552) พบว่า การได้เรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ อยู่เสมอ อันเนื่องมาจากนโยบายของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ได้รับความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความพอใจสูงสุดในข้อได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องมาจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีนโยบายให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับได้รับการเรียนรู้ อบรม และพัฒนางาน โดยจัดอบรมภายในคณะฯ เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาอบรมอยู่เสมอ และจัดโครงการให้บุคลากรทุกระดับพัฒนางานเพื่อรับรางวัลต่าง ๆ ภายในคณะฯ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุดในข้อ คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะฯ ไม่ได้จัดสรรทุนให้บุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น แต่หากบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถขอทุนสนับสนุนจากทางมหาวิทยาลัยได้

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายข้อในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภูษณิศ เมธารธรรมสาร (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับสูง โดยในข้อที่มีความพอใจสูงสุดคือ ท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/หน่วยงานมีความมั่นคง เนื่องมาจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นคณะฯ ที่เปิดมาพร้อมกับมหาวิทยาลัย และนโยบายการบริหารของคณะฯ ได้จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกระดับ เช่น ในการประเมินการเลื่อนขั้นของพนักงานเงินรายได้คณะฯ ได้ใช้วิธีการประเมินเหมือนกับข้าราชการ โดยเลื่อนขั้นปีละ 2 ครั้ง ซึ่งบางคณะฯ หรือส่วนราชการอื่นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างชั่วคราวอาจจะเลื่อนขั้นเพียงปีละครั้ง ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในข้อที่ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 6 หากต้องการให้มีความก้าวหน้าและระดับสูงขึ้นไป ต้องมีงานวิจัยหรือคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อขอรับการประเมินเป็นผู้ชำนาญการ ซึ่งอาจจะมีขั้นตอนและผลงานที่ยากขึ้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีก้าวหน้าในอาชีพ โดยคณะฯ พยายามกระตุ้นให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเป็นผู้ชำนาญการ หรือการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น โดยการเชิญวิทยากร

มาบรรยายในประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการในการทำผลงานวิจัยสถาบันเพื่อขอรับการประเมินเป็นผู้ชำนาญการในอนาคต

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายข้อในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้สนับสนุนให้ทุกภาควิชา/หน่วยงานจัดการประชุมสัมมนานอกสถานที่เป็นประจำทุกปี เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ได้ร่วมกันวางแผนให้หน่วยงาน หาแนวทางแก้ไขปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน และเป็นการเปิดโลกทัศน์ไปพร้อมกัน และในปีการศึกษา 2552 คณะฯ ได้จัดให้มีการสัมมนานอกสถานที่ในหัวข้อ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงพลังความสำเร็จ ขึ้น 3 รุ่น โดยที่ผู้เข้าร่วมประกอบด้วยผู้บริหารระดับคณะฯ ระดับภาควิชา รวมทั้งบุคลากรจากทุกภาคส่วนในคณะฯ ซึ่งประสบความสำเร็จและได้รับการตอบรับที่ดีมาก ผลจากการสัมมนาดังกล่าว บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน (รายงานประจำปีคณะวิศวกรรมศาสตร์ 2552) และคณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬา และงานวิศวกรรมสัมพันธ์

1.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายข้อในระดับมาก โดยในข้อคณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีความพอใจสูงสุด แสดงให้เห็นว่าในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้จัดแบ่งกลุ่มงานภายในและจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และได้กระจายอำนาจในการบริหารให้กับหัวหน้าภาควิชา ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในข้อผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ เนื่องจากเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ล่วงข้ามต้องการได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร สอดคล้องปัจจัยจูงใจ (motivator) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533) กล่าวว่า การยอมรับ (recognition) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็นคำยกยอ ชมเชย หรือการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม จะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุด

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายข้อในระดับมาก โดยในข้อ ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ มีความพอใจสูงสุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ สามารถจัดแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน และจัดสรรเวลาเพื่อส่วนตัว และครอบครัวได้ ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นการบริหารระบบ

ราชการ มีวันหยุดเสาร์ อาทิตย์ และวันหยุดในวันสำคัญต่าง ๆ ทำให้มีเวลาพักผ่อนสำหรับครอบครัว เพื่อนฝูง และชีวิตส่วนตัวมากกว่าหน่วยงานภาคเอกชน ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำสุด ในข้อ ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง อาจเป็นเพราะบางหน่วยงาน/ภาควิชาฯ เจ้าหน้าที่ 1 คนอาจปฏิบัติงานหลายหน้าที่ เช่น ตำแหน่งครู จะปฏิบัติงานทั้งด้านการสอน การคุมปฏิบัติการ งานบริการวิชาการ และปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น ซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งทำให้ภาระงานมีมากกว่าบางตำแหน่ง หรือผู้ที่เข้าทำงานหลังจะมีภาระงานมากกว่าผู้ที่อาวุโส

1.8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายชื่อในระดับมาก โดยในข้อ คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจาก คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 และได้รับการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ตามแนวทางของ สมศ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 โดยผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ครั้งแรก และในเดือนพฤศจิกายน 2549 ได้ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ครั้งที่ 2 ผลการประเมินอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ซึ่งคณะฯ ได้รับการประเมินคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 จนถึงปัจจุบัน และได้พัฒนาระบบและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ระบบองค์ประกอบและดัชนีคุณภาพของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีเป้าหมายดัชนีชี้วัดหลัก และมาตรฐานตัวบ่งชี้ของ สมศ. เป็นเป้าหมายในการดำเนินการ สิ่งที่คณะฯ มีความภาคภูมิใจมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจากบุคลากรมากขึ้น และบุคลากรของคณะฯ มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามนโยบายที่คณะฯ กำหนด ส่วนข้อที่บุคลากรมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในข้อ ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน เพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่ได้ดำเนินงานช่วยสนับสนุนกิจกรรมร่วมกับสังคม ซึ่งปัจจุบัน คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้สนับสนุนกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชนมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมทอดผ้าป่าสามัคคี กิจกรรมทอดกฐิน และบริการวิชาการเพื่อชุมชนแบบให้เปล่า

### 5.2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สอนทน (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

บุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า

เพศ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นภา คงใจดี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรเพศชายมีความสนิทสนม และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มากกว่าเพศหญิง

สถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่สถานภาพสมรส ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะคนโสดมีอิสระในการตัดสินใจและมีเวลาในการพัฒนางานต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต แต่บุคลากรที่มีครอบครัวแล้วต้องมีภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อครอบครัว อาจจะทุ่มเทเวลาในการพัฒนางานไม่มากนัก

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ และหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา มีคุณภาพชีวิตดีกว่าระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เลขานุการภาควิชา ได้รับการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อนำมาบริหารงานให้ก้าวหน้าต่อไป และสามารถปฏิบัติงานจนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ และเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในความดูแล

สังกัดหน่วยงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ มีโอกาสเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับได้มากกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องอัตรากำลัง แต่เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ลักษณะงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากในสายงานธุรการ หรือสายงานครู/ช่าง การพิจารณาเงินเดือนทุกสายงานจะใช้ตารางบัญชีเงินเดือนเดียวกัน และคณะฯ ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรทุกคน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านธุรการ/เอกสาร มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติด้านครู/ช่าง/โปรแกรมเมอร์และอื่น ๆ เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

อายุ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ศุภวิทย์ เจริญผล (2543) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น ย่อมมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนน้อยลง เนื่องจากต้องรับภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวสูงขึ้น และได้ปฏิบัติงานมานานทำให้มีความคาดหวังว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สอนทน (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเห็นว่าบุคลากรทุกระดับในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะฯ เท่าเทียมกัน และมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเปลี่ยนตำแหน่งงานเท่าเทียมกัน หากมีความสามารถที่จะพัฒนาตัวเอง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิและหน้าที่ส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สถานภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรทุกตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยมีความพึงพอใจในสถานภาพของตนเองที่ได้รับจากองค์กร มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

อัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจ่ายค่าตอบแทนหรืออัตราเงินเดือน สอดคล้องกับระยะเวลาปฏิบัติงาน คนที่ปฏิบัติงานมานานอัตราเงินเดือนก็จะสูงตามไปด้วย และการประเมินจะเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยคณะฯ จะมีเครื่องมือที่กำหนดมาตรฐานของตำแหน่งงาน เช่น การจัดกลุ่มงาน การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation)

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หากคณะวิศวกรรมศาสตร์ จะเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้นคงเป็นไปได้ยาก เนื่องจากมหาวิทยาลัย และหน่วยงานของรัฐใช้อัตราบัญชีเงินเดือนเดียวกันหมด และในเบื้องต้นคณะฯ ได้ให้ความช่วยเหลือพนักงานเงินรายได้ทุกตำแหน่งที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 11,700 บาท โดยคณะฯ ได้ใช้เงินรายได้เป็นเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่พนักงานเงินรายได้ทุกคน ให้เหมือนกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ แต่ในกรณีของบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำ คณะฯ ควรให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น

1.1 ค่าล่วงเวลา ซึ่งในบางหน่วยงานต้องทำงานหนักโดยการใช้แรงงานและมองเห็นเนื้องานที่ชัดเจนว่าเป็นงานนอกเหนือจากที่งานประจำ การเบิกค่าตอบแทนหรือค่าล่วงเวลากลับยากที่จะได้รับอนุมัติ เช่น หน่วยโสต หน่วยอาคาร แต่ในบางหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับเอกสารเป็นงานที่มองไม่เห็นชักระหว่างงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำกลับได้รับการสนับสนุนให้ทำงานล่วงเวลาและเบิกจ่ายได้ง่ายกว่า ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความต่างและรู้สึกไม่เสมอภาค

1.2 ควรมีค่าตอบแทนเลขานุการภาควิชา เหมือนกับค่าตอบแทนที่มอบให้แก่หัวหน้ากลุ่มงานฯ รองหัวหน้าภาควิชา เนื่องจากเลขานุการภาควิชาฯ มีภาระงานที่หลากหลายและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่น้อยไปกว่าหัวหน้ากลุ่ม

2. ควรมีการกระจายภาระงานในกลุ่มงาน/หน่วยงานให้เท่าเทียมกัน เนื่องจากปัจจุบันพนักงานเข้าใหม่จะมีภาระงานมากกว่าผู้ที่อาวุโส

3. ควรส่งเสริมให้บุคลากร โดยเฉพาะสายเฉพาะทาง เช่น สายช่าง เข้ารับการอบรมเฉพาะทางมากขึ้น และช่วยในการทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ เช่น การเปิดอบรมการเขียนโครงการวิจัย (Proposal) ในสายงานทางด้านวิศวกรรมด้วย เพราะที่ผ่านมาจะอบรมการเขียนโครงการวิจัยด้านสังคมเป็นส่วนใหญ่

4. ควรมีทุนสนับสนุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้

#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

2. ควรศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แยม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. สงขลา : ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2541. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขนิษฐา ยอดจำปา. 2546. การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญนภา คงใจดี. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คณะกรรมการวิจัย. 2552. คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างจ้งบรายได้ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสุรินทร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสุรินทร์.
- ฉัตรสุดา ปัทมะสุนทร ร้อยเอกหญิง. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาราชการ. 25(1) (มกราคม-มีนาคม 2533).
- ปรีชา คร้ามพัคตร์. 2545. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ปิยพงศ์ มณีศรี. 2530. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร. มหาวิทยาลัยศิลปากร กรุงเทพฯ.
- ผจญ เฉลิมสาร. [http://www.m-society.go.th/document/article/article\\_3489.doc](http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc) สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2553.
- พรนิกา ม่วงคราม. 2550. มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิภพ วังเงิน. 2547. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.



- มาริสสา ทรงพระ. 2546. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2550. **มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ, พัชรมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปิติลปี่, พัชรา ยิ้มศรวล. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศิริวรรณ บำรุงศิริ. 2548. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศุภวิทย์ เจริญผล. 2543. บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, นิภา มนูญปิฎ. 2525. **ประชากรกับคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2533. **การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรวรรณ อุ่นวิเศษ. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนูรีย์ แก้วแว่น้อย, สุทธิพร บุญส่ง, ทรงสิริ วิจิรานนท์, สุวิมล จุลวานิช, โรจน์วี พจน์พัฒนาผล. 2548. **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม**. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. 2551. การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อิสรากรณ์ รัตนคช. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ทุนอุดหนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

Dunnette, Marvin, D. ed. 1976. **Hand book Industrial and Organizational Psychology**. Chicago : Rand McNally.

Greenbern, Jerald and Baron, A. Robert. 2003. **Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work**. 8<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice Hall.

Streer, R. and Porter L. 1991. **Motivation and Work Behavior**. Singapore : McGraw-Hill.

Walton, Richard E. 1974. Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business Review** 52,3 (May – June). 12.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวม จะไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานแต่ประการใด

## ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ ( ) ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง  1
2. อายุ ( ) ระหว่าง 18-30 ปี ( ) ระหว่าง 31-40 ปี ( ) 41 ปีขึ้นไป  2
3. สถานภาพ ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย/หย่า/แยก  3
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( ) ปริญญาโท  4
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( ) แรกเข้า-5 ปี ( ) 6-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี  5
6. สถานภาพการทำงาน ( ) ข้าราชการ ( ) พนักงานมหาวิทยาลัย ( ) พนักงานเงินรายได้ ( ) ลูกจ้างประจำ  6
7. ตำแหน่งงาน ( ) ระดับปฏิบัติการ ( ) หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/งาน  7
8. สังกัดหน่วยงาน ( ) สำนักงานเลขานุการคณะ ( ) ภาควิชา  8
9. อัตราเงินเดือน ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001-20,000 บาท ( ) มากกว่า 20,000 บาท  9
10. ลักษณะงาน ( ) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานเอกสาร/ธุรการ ( ) ครู/ช่าง/โปรแกรมเมอร์และอื่น ๆ  10

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น  
ของท่านมากที่สุด

โดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง พอใจ/เห็นด้วยในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง พอใจ/เห็นด้วยในระดับมาก  
3 หมายถึง พอใจ/เห็นด้วยในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง พอใจ/เห็นด้วยในระดับน้อย  
1 หมายถึง พอใจ/เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
<b>1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>							สำหรับผู้วิจัย
1.1	ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสมกับตำแหน่งและ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ						11
1.2	เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเป็น ไปตามความคาดหวังของ ท่าน						12
1.3	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ						13
1.4	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม						14
1.5	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทาง คณะฯ /มหาวิทยาลัย						15
1.6	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ตามอัตราของท่านในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน						16
1.7	ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทนประจำปีอย่างมีความ ยุติธรรม						17
1.8	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา อย่างยุติธรรม						18
<b>2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย</b>							
2.1	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศใน การทำงาน						19

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
<b>สภาพการทำงานที่ปลอดภัย</b>						<b>สำหรับผู้วิจัย</b>	
2.2	คณะฯ จัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปี และการประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปี						20
2.3	ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบ						21
2.4	คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำกิจกรรม 5 ส เพื่อสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย						22
2.5	คณะฯ มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น เวนยาม อุปกรณ์ดับเพลิง กด็องวงจรปิด เป็นต้น						23
2.6	คณะฯ/ภาควิชาฯ/หน่วยงาน มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ						24
2.7	คณะฯ จัดสถานที่จอดรถไว้เพียงพอ						25
2.8	คณะฯ จัดเวรยามดูแลเพื่อความปลอดภัย						26
2.9	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน หรือไม่มีมลพิษอื่น ๆ						27
2.10	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน						28
<b>3. โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ</b>							
3.1	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						29
3.2	คณะฯ ให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ						30
3.3	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						31
3.4	ท่านได้พัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ						32

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3.5	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายและจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนด						33
3.6	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้						34
3.7	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา						35
3.8	คณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางาน เช่น โครงการพัฒนางาน KM เป็นต้น						36
<b>4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน</b>							
4.1	คณะฯ เปิดโอกาสให้ท่านเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น						37
4.2	คณะฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ ในการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น						38
4.3	ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับ						39
4.4	ท่านคิดว่าการทำงานในคณะฯ/หน่วยงานมีความมั่นคง						40
4.5	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนางานเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับให้สูงขึ้น						41
4.6	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่อตัวท่าน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ						42
<b>5. การบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธ์ภายในองค์กร</b>							
5.1	ท่านมีความรู้สึกสบายใจ ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน						43
5.2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน						44
5.3	ผู้ร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน						45
5.4	คณะฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน						46

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5.5	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน						47
5.6	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่การงานและอื่น ๆ						48
<b>6. ธรรมเนียมในองค์กร</b>							
6.1	คณะฯ/ภาควิชา/หน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน						49
6.2	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค						50
6.3	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา						51
6.4	คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน						52
6.5	ผู้บริหารมีการชมเชยและขอบคุณเมื่อท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ						53
6.6	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน						54
<b>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ</b>							
7.1	ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวได้						55
7.2	ภาระงานที่ปฏิบัติมีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่ง						56
7.3	เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนเต็มที่						57
7.4	ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคม และเพื่อน ๆ						58
7.5	ท่านและครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่คณะฯ						59
7.6	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ						60
<b>8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม</b>							
8.1	คณะฯ ได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมเพื่อสังคม และชุมชน						61
8.2	ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมร่วมกับสังคม และชุมชน						62



ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.3	บุคลากรในคณะฯ มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจากคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย						63
8.4	คณะฯ ได้รับการประเมินจากทางมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก						64
8.5	ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานเพื่อหน่วยงานและคณะฯ ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก						65

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ท่านคิดว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรมีการปรับปรุงด้านใดบ้าง ที่จะ  
ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

คำตอบแทน.....

.....

สวัสดิการ.....

.....

โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ.....

.....

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน.....

.....

อื่น ๆ .....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่าน

ลัดดาวัลย์ โภควินท์

วิรัชดาวัลย์ สุวรรณมณี

## ภาคผนวก ข

## ดัชนีความเที่ยงของเครื่องมือ

1) ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1	23.27	14.616	.711	.864
1.2	23.50	13.914	.771	.857
1.3	23.40	14.662	.649	.870
1.4	23.33	14.989	.493	.888
1.5	23.20	15.269	.645	.871
1.6	23.87	15.361	.675	.870
1.7	23.60	14.593	.621	.873
1.8	23.43	13.564	.718	.863

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.1	34.90	23.197	.660	.891
2.2	34.20	24.648	.614	.894
2.3	34.63	24.102	.710	.888
2.4	34.57	23.633	.725	.887
2.5	34.60	23.214	.824	.881
2.6	34.70	25.528	.612	.895
2.7	34.97	23.068	.757	.885
2.8	34.90	23.059	.777	.883
2.9	35.27	23.720	.490	.907
2.10	34.67	25.057	.487	.902

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

## 3) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.1	25.60	8.248	.401	.775
3.2	26.37	8.033	.439	.769
3.3	25.73	8.892	.450	.761
3.4	25.70	8.424	.549	.746
3.5	25.67	8.851	.510	.754
3.6	25.80	8.993	.456	.761
3.7	26.03	8.033	.649	.728
3.8	25.60	8.386	.500	.753

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

## 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4.1	17.97	5.757	.584	.793
4.2	17.90	6.024	.621	.783
4.3	18.17	6.144	.772	.760
4.4	17.60	7.490	.248	.848
4.5	17.87	5.568	.660	.774
4.6	18.00	5.862	.668	.772

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

## 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือสัมพันธ์ภาพในองค์กร

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5.1	19.43	5.771	.559	.846
5.2	19.63	5.620	.706	.823
5.3	19.57	5.151	.802	.802
5.4	19.67	5.402	.583	.844
5.5	19.80	5.614	.549	.849
5.6	19.73	5.168	.695	.821

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	6

## 6) ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6.1	17.73	8.685	.439	.840
6.2	18.40	6.731	.689	.794
6.3	18.23	6.737	.804	.769
6.4	18.20	7.338	.569	.820
6.5	18.47	7.499	.537	.826
6.6	17.97	7.344	.652	.802

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	6

## 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7.1	18.67	4.092	.705	.671
7.2	18.90	4.990	.389	.768
7.3	18.67	4.851	.604	.708
7.4	18.70	4.838	.688	.692
7.5	18.47	5.361	.378	.763
7.6	18.43	5.495	.350	.768

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	6

## 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8.1	14.80	5.200	.558	.835
8.2	15.30	4.700	.576	.836
8.3	14.93	4.685	.679	.804
8.4	14.77	4.944	.697	.802
8.5	14.87	4.395	.764	.779

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	5