

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI  
THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY

<sup>1</sup>เอมอร ผิวเหลือง

<sup>2</sup>ศรึษา บุญเศรษฐ์ และ<sup>3</sup>ดร. สุนิสา จั๋ยม่วงศรี

<sup>1</sup>มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

<sup>3</sup>อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และ (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สังกัดหน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นบุคลากรทั่วไป จำนวน 2,405 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างสองขั้นตอนคือแบบแบ่งชั้นและแบบระบบ เพื่อให้ได้บุคลากรกระจายไปตามหน่วยงาน ได้ตัวอย่างบุคลากรทั่วไปจำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ส่วนกลุ่มที่สองเป็นผู้บริหาร จำนวน 46 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมากที่สุด จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านส่วนตัวอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านการทำงาน ด้านสังคม และอยู่ในระดับปานกลางคือด้านเศรษฐกิจตามลำดับ (2) บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีเพศ ลักษณะสายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้แก่ ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงานโดยรวมกันทำนายการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 45 และ (4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและยุติธรรมโดยเฉพาะลูกจ้างเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ด้านสังคมควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมมากขึ้นในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ด้านการทำงานควรมีระบบความก้าวหน้าชัดเจนของบุคลากร และด้านส่วนตัวควรส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยลักษณะงานควรมีการแจ้งผลการทำงานเป็นระยะ ๆ ควรกระจายอำนาจ และส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

\* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ในการศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

---

**ABSTRACT**

This research aimed: (1) to study the quality of working life (QWL) of the personnel in Sukhothai Thammathirat Open University (STOU); (2) to compare QWL of the STOU personnel by personal factors; (3) to study work characteristic factors affecting QWL of the STOU personnel; and (4) to study the guideline to develop QWL of the STOU personnel.

This research was a survey research. The population was the STOU personnel under of both central and local departments in the University. The population was divided into two groups. The first group was 2,405 general personnel and 343 of them were randomized by stratified and systematic random sampling in order to cover all department personnel. A questionnaire was used as the research tool in this group. The second group was 46 administrators at all levels and 9 of them were selected by purposive sampling in order to get the administrators dealing with most of the first group. An interviewing form was used as the research tool. Data analysis included percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, t-test, and one-way analysis of variance.

The results showed that: (1) overall QWL of the STOU personnel was at the high level. Considering by aspect, it was found that the private life aspect was at the high followed by work, social, and economic aspects were at the moderate level, respectively; (2) the STOU personnel with different sex, work characteristics, age, marital status, level of education, years of working at the University, average monthly income, personnel categories, and affiliated departments had no different QWL; (3) work characteristic factors affecting QWL of the STOU personnel consisted of aspects of knowing of their own evaluated performance, work freedom and importance of their work. These factors predicted QWL of 45%; and (4) the guideline to develop QWL of the STOU personnel comprised: *Economic Aspect* salary and compensation for living expenses should be appropriately adjusted to meet the current cost of living and fairness, particularly, University-revenue employees; *Social Aspect* contribution for good relationship with the external institutes among the STOU personnel should more be supported; *Work Aspect* career path system of the STOU personnel should be clearer; *Private Life Aspect* good physical and mental health of the STOU personnel should be encouraged continuously; and *Work Characteristic Aspect* their own evaluated performance should be regularly informed, power should be decentralized, and work achievement of the STOU personnel should be promoted.

**Keywords :** Quality of working life, Sukhothai Thammathirat Open University.

## 1. บทนำ

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับการยอมรับและความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งรีบให้บุคลากรทำงานเพียงด้านเดียว บุคลากรสมควรต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคลากรและกลุ่มต่าง ๆ (ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ 2549: 426) นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐก็ยังนำมาเป็นนโยบายหลักในการส่งเสริมและสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีบทบาทในการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเวลาเดียวกันได้ กำหนดมาตรฐานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน 4 มิติ คือ มิติด้านการทำงาน ส่วนตัว สังคม และเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ม.ป.ป.) นอกจากนี้ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงานโดยมีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทายจะจูงใจให้บุคลากรทำงานมีความพึงพอใจและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Werther and Davis 1982: 66-67) โดยผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงานประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน (Hackman and Oldham 1980: 32) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกคาดหวังของบุคลากร เพื่อองค์กรจะหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรและทำให้บุคลากรตระหนักว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งต่อการดำรงชีวิต เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนก็จะจงรักภักดี ทุ่มเทร่างกายแรงใจ และพลังความคิดในการทำงาน ทำให้มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร (Greenberg and Baron 1995)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นมหาวิทยาลัยระบบเปิดที่ดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐในการประกาศยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ และให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่กับการบริหารจัดการ และการบริหารเงินและทรัพย์สินขององค์กร การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2552-2556) มีลักษณะเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่หวังให้เป็นแผนชี้นำ กำกับทิศทางการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ทั้งภายในและภายนอกประเทศ (ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน กองแผนงาน 2552)

ดังนั้นมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะเมื่อบุคลากรเห็นว่ามีงานที่มีความสำคัญและมีส่วนทำให้บุคลากรมีชีวิตที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้จะทำให้บุคลากรมีแรงกายแรงใจในการช่วยกันขับเคลื่อนทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดว่า “มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นมหาวิทยาลัยเปิดที่ใช้ระบบการศึกษาทางไกลชั้นนำของโลก ให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน”

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าเมื่อ พ.ศ. 2542 รมิตา อ้นวงษ์ ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง (รมิตา อ้นวงษ์ 2542) ซึ่งศึกษาถึงความรู้สึกต่อความเป็นอยู่เฉพาะข้าราชการเท่านั้น

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ โครงสร้างระบบการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ส่งผลให้มีการปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดองค์กรของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะการลดจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำ หรือการจ้างเอกชนเข้ามารับผิดชอบดำเนินการแทนในหน้าที่บางอย่าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงในระยะยาว ประกอบกับการเตรียมการ

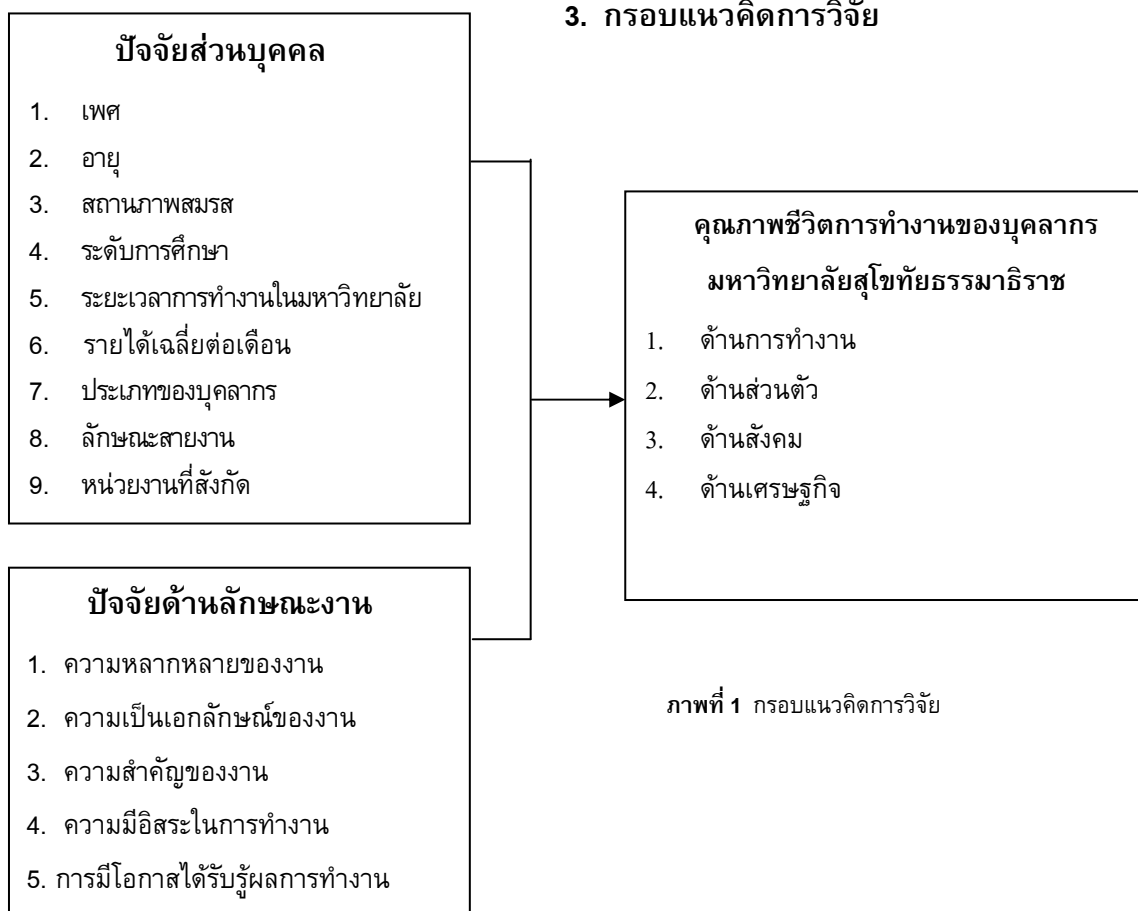
เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยจึงเตรียมความพร้อมในด้านอัตรากำลังที่จะลดลงในช่วงระยะเวลา 5-10 ปี เนื่องจากการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดและการเกษียณอายุราชการตามปกติ ซึ่งอัตรากำลังทดแทนจะมีตำแหน่งพนักงานของรัฐเท่านั้น บุคลากรจึงมีการเข้า-ออกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และมีหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ดังนั้นเพื่อองค์กรจะหาวิธีตอบสนองความต้องการพื้นฐานและทำให้บุคลากรตระหนักว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งต่อการดำรงชีวิต จึงควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อทราบถึงความรู้สึกต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบันและความคาดหวังของบุคลากรว่าปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกประเภท

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 4. ทบทวนวรรณกรรม

### 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ให้ความหมายไว้จำนวนมาก ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงาน โดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร การให้มีชีวิตที่มีคุณค่า มีความเป็นอยู่ที่ดี ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ได้อย่างพอเพียงและยุติธรรม ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ทำให้ผู้บริหารทราบถึงลำดับความต้องการของมนุษย์สามารถหาวิธีการจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ส่งผลให้บุคลากรจงรักภักดี ทุ่มเทร่างกายแรงใจ และพลังความคิดในการทำงาน สามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ มีความเจริญก้าวหน้า มีผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบหรือเกณฑ์การชีวิตที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองแคบหรือมองลึกในระดับใด โดยแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน ทางกายภาพ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม การบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการทำงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี 2) มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ 3) มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี

มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ 4) มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป รุ้จักการบริหารจัดการเงิน ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับบุคลากร ม.ส.ช. ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ

การที่บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดย Hackman and Oldham (1980) กล่าวถึง ปัจจัยลักษณะงานว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่บุคลากรจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่บุคลากรแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการทำที่ชัดเจน 3) ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ 4) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น 5) การมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน หมายถึงระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นบุคลากรได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ทำไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการทำงานของบุคลากรนั้น (สุรีย์พรโพธิ์ศรีทอง 2552: 38) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หากบุคลากรเห็นว่างานน่าสนใจ มีความหมายและความสำคัญก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตน ผลการทำงานมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงาน

องค์การที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่จะทำให้ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น มีผลต่อองค์การในแง่ที่จะช่วยทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ฌ็อง-ฌัก อี. เซอร์นันท์ (2549: 436) กล่าวว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานมีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จาก การให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคต กระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนการสร้างความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจตนเองและสังคมเป็นต้น องค์การจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำตามความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจมาดำเนินการ โดยเสนอแนะขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1) การศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ตลอดจนหาข้อมูลการดำเนินงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การ

2) การทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์การ จากการศึกษาข้อมูลทั้งในด้านกายภาพและจิตใจของบุคลากร และทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ทำการศึกษาจากภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นรูปธรรม

3) การวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์การ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคล โดยผู้วางแผนต้องตระหนักว่าถึงแม้บุคลากรจะมีความต้องการที่แตกต่างกันและองค์การก็

ไม่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งหมดได้ แต่องค์การก็สามารถจัดกลุ่มตามความต้องการและสามารถตอบสนองให้ดีที่สุดได้

4) การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดขึ้นไปวางแผนปฏิบัติการและจัดระบบการทำงานให้เป็นรูปธรรมจัดให้ผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงาน ติดตามผล และแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง และให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของบุคลากร และการกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5) การประเมินผล ติดตาม และตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาข้อบกพร่อง และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมตลอดเวลา

อนึ่ง หากสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจระหว่างบุคลากรและองค์การ องค์การจะบรรลุเป้าหมายสูงสุดและบุคลากรจะได้รับประโยชน์สูงสุดเช่นกัน ดังนั้นจึงควรมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์การ และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

#### 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าเมื่อ พ.ศ. 2542 มีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านธรรมาธิราชขององค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่นในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันทั้งหมด (รมิตา อ้นวงษ์ 2542) ซึ่งแต่ละด้านเมื่อนำมาเทียบเคียงกับแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและบุคลากรทำงานได้อย่างมี

ความสุข สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ แสดงรายละเอียดได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ชนกวินัย ธรรมสุจริต และคณะ (2549) ศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งของข้าราชการ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง เงินเดือน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง เงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ รมิตา อันวงษ์ (2542) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย งานมีเอกลักษณ์ ความอิสระในการทำงาน และความพร้อมในการตรวจสอบ พบว่า ความอิสระในการทำงาน และความพร้อมในการตรวจสอบ มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980: 32) ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

**5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มบุคลากรทั่วไป จำแนกตามประเภทของการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 2,405 คน ใช้วิธีการสุ่ม

ตัวอย่างสองขั้นตอนโดยขั้นแรกจำแนกและกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ แล้วจึงสุ่มแบบมีระบบในแต่ละประเภทบุคลากรโดยจัดเรียงบุคลากรตามหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สุ่มด้วยสัดส่วน 7: 1 คน เพื่อให้ได้บุคลากรกระจายไปตามหน่วยงาน ได้ตัวอย่างบุคลากรทั่วไปจำนวน 343 คน

2) กลุ่มผู้บริหาร จำแนกตามประเภทของผู้บริหารของหน่วยงาน ได้แก่ อธิการบดี ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา จำนวน 46 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมากที่สุด ได้ตัวอย่างผู้บริหารทุกระดับจำนวน 9 คน

**5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มบุคลากรทั่วไป ใช้แบบสอบถามซึ่งมีประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องและใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.50 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2) กลุ่มผู้บริหาร ใช้แบบสัมภาษณ์โดยสร้างคำถามตามโครงสร้างของเนื้อหา และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและนำไปปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสัมภาษณ์ต้นฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

**5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ดำเนินการระหว่างวันที่ 5 - 30 มีนาคม 2555 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับบุคลากรส่วนกลาง และส่งและรับกลับทางไปรษณีย์สำหรับบุคลากรส่วนภูมิภาค ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 343 คน ส่วนการสัมภาษณ์ผู้บริหารได้สัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าสำหรับผู้บริหารส่วนกลาง และสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์สำหรับผู้บริหารส่วนภูมิภาค รวมสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 9 คน

**5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) **ข้อมูลจากแบบสอบถาม** วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ **ปัจจัยส่วนบุคคล** วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ **คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยลักษณะงาน** วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale, 1976) แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำมาคำนวณความกว้างระหว่างชั้น เพื่อแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยและทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยลักษณะงาน ด้วยการแบ่งช่วงชั้น 5 ระดับ ได้แก่ สูงที่สุด สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำที่สุด **ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน** วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน** ของบุคลากรกรมมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) หากพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบความต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference)

2) **ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร** วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

## 6. ผลการวิจัย

**6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.27 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.32 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.10 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.31 ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่าง 21-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.32 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.57 ประเภทของบุคลากรเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.82 ลักษณะสายงานเป็นสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 81.05 และหน่วยงานที่สังกัดคือสำนัก/กอง คิดเป็น ร้อยละ 75.51

**6.2 ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช** พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.00$ ) ดังตารางต่อไปนี้

ปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ความหลากหลายของงาน	4.31	0.59	สูงที่สุด	1
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.20	0.72	สูง	2
3. ความสำคัญของงาน	4.11	0.80	สูง	3
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.77	0.90	สูง	4
5. การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน	3.65	0.88	สูง	5
รวม	4.00	0.78	สูง	



เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับจากสูงไปต่ำ พบว่า

1) ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.37$ ) และลำดับสุดท้ายคือต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการทำงานให้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.23$ ) ดังตารางต่อไปนี้

ความหลากหลายของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1) ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ	4.37	0.70	สูงที่สุด	1
2) ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญในการทำงานให้สำเร็จ	4.35	0.72	สูงที่สุด	2
3) ต้องทำงานที่ประกอบด้วยงานหลายๆงานให้ประสบความสำเร็จ	4.29	0.76	สูงที่สุด	3
4) ต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการทำงานให้สำเร็จ	4.23	0.81	สูงที่สุด	4
รวม	4.31	0.59	สูงที่สุด	

2) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.20$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ ( $\bar{X} = 4.37$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงที่สุดคือสามารถกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.09$ ) ดังตารางต่อไปนี้

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1) สามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ	4.37	0.70	สูงที่สุด	1
2) สามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.12	0.74	สูง	3
3) สามารถกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในการทำงาน	4.09	0.74	สูง	4
4) สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนมีผลงานได้ตามเป้าหมาย	4.23	0.72	สูงที่สุด	2
รวม	4.20	0.72	สูง	

3) ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.11$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.25$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือทำงานที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ( $\bar{X} = 3.95$ ) ดังตารางต่อไปนี้

ความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1) ทำงานที่สร้างรายได้ในการดำรงชีวิต	4.05	0.90	สูง	3
2) ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	4.25	0.73	สูงที่สุด	1
3) ทำงานที่ส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมของมหาวิทยาลัย	4.21	0.75	สูงที่สุด	2
4) ทำงานที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ	3.95	0.84	สูง	4
รวม	4.11	0.80	สูง	

4) ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.77$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.97$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ดังตารางต่อไปนี้

ความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1) สามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	3.82	0.91	สูง	2
2) สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.97	0.79	สูง	1
3) มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.63	0.93	สูง	5
4) มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.70	0.97	สูง	4
5) กำหนดเวลาการทำงานได้ด้วยตนเองภายใต้กรอบของมหาวิทยาลัย	3.74	0.94	สูง	3
รวม	3.77	0.90	สูง	

5) ด้านการมีโอกาสดำเนินการรับรู้อะไรก็ตามที่ได้รับผลการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.65$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีโอกาสดำเนินการรับรู้อะไรก็ตามที่ได้รับผลการทำงานของตนเองได้โดยตรง ( $\bar{X} = 3.75$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือมีโอกาสดำเนินการรับรู้อะไรก็ตามที่ได้รับผลการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงาน ( $\bar{X} = 3.51$ ) ดังตารางต่อไปนี้

การมีโอกาสดำเนินการรับรู้อะไรก็ตามที่ได้รับผลการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1) มีโอกาสดำเนินการรับรู้อะไรก็ตามที่ได้รับผลการทำงานของตนเองได้โดยตรง	3.75	0.88	สูง	1
2) มีโอกาสดำเนินการรับรู้อะไรก็ตามที่ได้รับผลการทำงานของตนเองได้อย่างชัดเจน	3.73	0.86	สูง	2
3) มีโอกาสดำเนินการรับรู้อะไรก็ตามที่ได้รับผลการทำงานของผู้ร่วมงานที่มีต่อผลงาน	3.58	0.83	สูง	3
4) มีโอกาสดำเนินการรับรู้อะไรก็ตามที่ได้รับผลการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงาน	3.51	0.97	สูง	4
รวม	3.65	0.88	สูง	

**6.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช** พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.61$ ) ดังตารางต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านการทำงาน	3.69	1.04	สูง	2
2. ด้านส่วนตัว	3.78	0.86	สูง	1
3. ด้านสังคม	3.66	0.92	สูง	3
4. ด้านเศรษฐกิจ	3.31	0.99	ปานกลาง	4
รวม	3.61	0.95	สูง	

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับจากสูงไปต่ำ พบว่า

1) ด้านส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.78$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี ( $\bar{X} = 4.03$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือไม่มีความเครียดจากการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ดังตารางต่อไปนี้

ด้านส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1) แบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.81	0.84	สูง	3
2) เป็นผู้มีสุขภาพกายแข็งแรง	3.92	0.84	สูง	2
3) เป็นผู้มีสุขภาพจิตดี	4.03	0.80	สูง	1
4) ไม่มีความเครียดจากการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	3.45	0.98	สูง	5
5) มีการพัฒนาด้านจิตใจของตนเองเป็นระยะ ๆ	3.71	0.84	สูง	4
รวม	3.78	0.84	สูง	

2) ด้านการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.69$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือทำงานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.14$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับการส่งเสริมให้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.06$ ) ดังตารางต่อไปนี้

ด้านการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	3.68	0.99	สูง	11
2) ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	3.71	0.92	สูง	8
3) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา	3.63	0.96	สูง	13
4) มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีเทคโนโลยีเหมาะสมกับการทำงาน	3.63	1.02	สูง	14
5) ทำงานที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	3.94	0.83	สูง	2
6) ทำงานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้	4.14	2.81	สูง	1
7) ทำงานภายใต้ระบบการกำกับดูแลที่กำหนดไว้	3.93	0.77	สูง	4
8) ทำงานภายใต้การบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม	3.62	0.99	สูง	15
9) มีปริมาณ/ภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	3.60	0.96	สูง	17
10) ทำงานแบบยืดหยุ่นตามความเหมาะสมกับสถานการณ์	3.82	0.89	สูง	7
11) มีกฎระเบียบในหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	3.61	0.90	สูง	16
12) มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน	3.64	0.91	สูง	12
13) ได้รับการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง	3.94	1.04	สูง	3
14) ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ	3.69	1.00	สูง	10
15) ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน	3.53	1.10	สูง	18
16) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามระบบที่กำหนด	3.26	1.09	ปานกลาง	20
17) ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.06	1.12	ปานกลาง	21
18) ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	3.70	0.99	สูง	9
19) ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.48	0.93	สูง	19
20) ได้รับการยอมรับด้านการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.77	สูง	5
21) เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีของหน่วยงาน	3.88	0.82	สูง	6
รวม	3.69	1.04	สูง	

3) ด้านสังคม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 4.11$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 3.20$ ) ดังตารางต่อไปนี้

ด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1) มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.77	สูง	2
2) มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.90	0.87	สูง	3
3) มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย	4.11	0.90	สูง	1
4) ได้รับความรู้ข่าวสารจากมหาวิทยาลัยได้หลายช่องทาง	3.73	0.91	สูง	4
5) ได้รับความรู้ข่าวสารจากมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.94	สูง	5
6) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน	3.35	0.94	ปานกลาง	6
7) มีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัยในกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม	3.33	0.96	ปานกลาง	7
8) ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	3.20	1.03	ปานกลาง	8
รวม	3.66	0.92	สูง	

4) ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรตามอัตภาพ ( $\bar{X} = 3.64$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 3.00$ ) ดังตารางต่อไปนี้

ด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1) ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.20	0.99	ปานกลาง	6
2) ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต	3.00	1.09	ปานกลาง	8
3) ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม	3.46	0.96	สูง	2
4) ได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต (เช่น กองทุนเงินทดแทน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม) อย่างเหมาะสม	3.34	0.98	ปานกลาง	4
5) ได้รับสวัสดิการด้านการบริการ (เช่น บริการรถรับส่งบุคลากร บริการน้ำดื่ม) อย่างเหมาะสม	3.17	1.09	ปานกลาง	7
6) ได้รับสวัสดิการที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย	3.24	1.04	ปานกลาง	5
7) จัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม	3.45	0.92	สูง	3
8) มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรตามอัตภาพ	3.64	0.85	สูง	1
รวม	3.31	0.99	ปานกลาง	

**6.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีเพศ ลักษณะสายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

**6.5 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช** พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน (FQ<sub>5</sub>) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (FQ<sub>4</sub>) และด้านความสำคัญของงาน (FQ<sub>3</sub>) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยสามารถร่วมกันทำนายการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 45.00 ( $R^2 = 0.45$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางต่อไปนี้

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	57.65	0.90		8.36	.00
FQ <sub>5</sub>	3.57	0.41	0.46	8.76	.00*
FQ <sub>4</sub>	1.47	0.39	0.21	3.77	.00*
FQ <sub>3</sub>	0.89	0.43	0.10	2.10	.04*
R = 0.67      R <sup>2</sup> = 0.45      S.E = 17.49      F = 91.27      sig. = .00*					

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 6.6 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

6.6.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ควรพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางควรสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้อยู่ในระดับสูงเท่ากับด้านอื่น ได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านการทำงาน และด้านสังคม ตามที่ผู้บริหารได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดังนี้

(1) ด้านเศรษฐกิจ ควรจัดให้บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม โดยเฉพาะลูกจ้างเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยให้ได้รับเงินเดือนตามนโยบายของรัฐและเป็นธรรม รวมถึงให้มีรายได้เสริมจากการทำงาน เพิ่มเพื่อความมั่นคงเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(2) ด้านสังคม ควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคี การยอมรับ และการมีส่วนร่วมโดยให้ดูประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก สร้างความรู้สึกดีต่อกันและร่วมมือในการ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างเสริมบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อให้เกิดการยอมรับ เช่น การมีส่วนร่วมโครงการภาคีเครือข่ายเพื่อสังคม มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม หรือร่วมกันพัฒนาจังหวัดให้เกิดความเข้มแข็ง

(3) ด้านการทำงาน ควรมีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจนของบุคลากร โดยพิจารณาจากคนที่อยู่มาก่อนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และควรพัฒนาความรู้ความสามารถโดยให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อมีความพร้อมต่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

(4) ด้านส่วนตัว ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย การจัดแข่งขันกีฬา มีการตรวจสุขภาพประจำปี จัดสรรเวลาในการทำกายบริหารสำหรับในที่ทำงาน กิจกรรมทางศาสนา หรือมีคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด และควรจัดกิจกรรมพัฒนาให้ตระหนักถึงความสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงาน

6.6.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการวิจัย

พบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน ควรพัฒนาในด้านดังกล่าวตามลำดับ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามที่ผู้บริหารได้เสนอแนวทางการพัฒนาลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดังนี้

1) ความสำคัญของงาน ควรทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยทำงานที่ถนัดและชอบตามหน้าที่ที่ชัดเจน มีกระบวนการสอนงานและเกิดการเข้าใจ และเห็นว่างานมีความสำคัญเพราะผลงานที่สำเร็จจะทำให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และมีกำลังใจในการทำงาน

(2) ความมีอิสระในการทำงาน ควรกระจายอำนาจให้บุคลากรทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารไม่ต้องไปควบคุมมากแต่ควรติดตามดูจากผลงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด และให้คำปรึกษาในเรื่องที่บุคลากรต้องการ

(3) การมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน ควรมีการแจ้งผลการประเมินเป็นระยะ ซึ่งผลการทำงานหากมีผลการประเมินที่ดี ควรมีการยกย่อง หรือให้กำลังใจ หรือสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หากผลการประเมินไม่ดี ควรให้โอกาสและแนะนำแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

## 7. อภิปรายผล

### 7.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษารมิตา อ้นวงษ์ (2542) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในด้าน

การวางแผนที่พัฒนาเป็นการวางแผนกลยุทธ์และเชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติการโดยมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยจนถึงระดับบุคคล การจัดโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับประเภทบุคลากรที่มีหลายประเภท การพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นรูปธรรมขึ้น และการกำกับควบคุมการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีทิศทางและแนวทางการทำงานที่ชัดเจนขึ้น สามารถจัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม และได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลเป็นระยะ ๆ รวมถึงสวัสดิการบางประเภทที่มหาวิทยาลัยขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสุขและมีความสุขผูกพันกับมหาวิทยาลัย ดังนั้นบุคลากรมหาวิทยาลัยฯจึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

### 7.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ลักษณะสายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชจะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานใกล้เคียงกัน ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

### 7.3 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า

ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน ด้านความมีอิสระใน

การทำงาน และด้านความสำคัญของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา อ้นวงษ์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน และความพร้อมในการตรวจสอบ มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า งานที่บุคลากรทำตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เมื่อทำเสร็จแล้วบุคลากรต้องการได้รับรู้ผลการการทำงาน เพื่อที่บุคลากรจะรู้ว่าผลการการทำงานของตนเองเป็นอย่างไร และรับรู้ว่าจะปรับปรุงหรือไม่เพื่อพัฒนางานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้การที่บุคลากรมีอิสระในการทำงานจะทำให้บุคลากรไม่เกิดความเครียด สามารถตัดสินใจและวางแผนการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองให้สำเร็จ และการที่บุคลากรได้ทำงานที่สำคัญ บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ แล้วจะทำให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน การได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้าในการทำงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ ดังนั้นลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ Schermerhorn (1996: 115) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดี และสอดคล้องกับ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 32-34) ที่กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กว่าการจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์

1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่าง ๆ  
ดังนี้

(1) ด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและยุติธรรม โดยควรพิจารณาบุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำกว่าที่รัฐบาลกำหนด และควรปรับเพิ่มค่าล่วงเวลา หรือสนับสนุนให้บุคลากรมีรายได้เสริม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

(2) ด้านสังคม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น การมีส่วนร่วมในโครงการร่วมเป็นภาคีเครือข่ายเพื่อสังคม การร่วมกับโครงการวิจัยภายนอก สถาบันอุดมศึกษาอื่น และการมีส่วนร่วมจัดบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม ทั้งนี้ให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของบุคลากร

(3) ด้านการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในลักษณะที่เหมาะสมกับความสามารถ เป็นธรรม และควรมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่น ทุก 2-3 ปี มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งครั้งหนึ่ง โดยพิจารณาจากคนที่เคยอยู่มาก่อน ประกอบกับผลการทำงานของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

(4) ด้านส่วนตัว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาสุขภาพจิตของตนเองเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การมีกิจกรรมทางศาสนา การปฏิบัติธรรม การฟังบรรยาย ชมรมธรรมะ การมีคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสรรเวลาในการออกกำลังกายแบบง่าย การยืดเส้นยืดสาย การจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพระหว่างหน่วยงานและครอบครัว การแข่งกีฬา ชมรมกีฬา จัดสถานที่ในการออกกำลังกาย และมีอุปกรณ์ในการออกกำลังกายที่เพียงพอ

2) ปัจจัยลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน

## 8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มสธ ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 1) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่น

3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับผลการปฏิบัติงาน

4) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจาะลึกในตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

## บรรณานุกรม

- ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549) “การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา* หน่วยที่ 14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 6
- ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน กองแผนงาน (2552) “แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2552-2556)”
- ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อีเลคทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รมิตา อ้นวงษ์ (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุรีย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรสุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.) “โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน”
- Greenberg, J. and R.B. Baron (1995) *Behavior in Organizations*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980) *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Likert, R. (1976) *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, J.R., Jr. (1996) *Management and Organizational Behavior*. New York: John Wiley&Sons.
- Werther, W. B. and Davis, Keith (1982) *Personnel Management and Human Resources*, Auckland: McGraw-Hill.