



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
จังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
จังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RELATIONSHIP BETWEEN QULITY OF WORKING LIFE AND HAPPINESS IN LIFE
OF STAFFS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS : A CASE STUDY OF SILPAKORN
UNIVERSITY, SANAM CHANDRA PALACE CAMPUS, NAKORNPATTHOM PROVINCE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Business Administration
Master of Business Administration Program
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและ
ปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม” เสนอโดย
นางสาวชยานิษฐ์ ตั้งธนาโชติพัฒน์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟ ลาเต๊ะ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....



57602378: หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความสุข

ชยานิษฐ์ ตั้งธนาโชติพัฒน์ : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.ประสพชัย พสุนนท์. 102 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 168 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความสุขของพนักงานมีความสุขอยู่ในระดับคนทั่วไป 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.165 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

57602378: MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

KEY WORD: QUALITY OF WORKING LIFE/ HAPPINESS IN LIFE

CHAYANIST TANGTANACHOTIPHAT: THE RELATIONSHIP BETWEEN QULITY OF WORKING LIFE AND HAPPINESS IN LIFE OF STAFFS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS : A CASE STUDY OF SILPAKORN UNIVERSITY, SANAM CHANDRA PALACE CAMPUS, NAKORNPATTHOM PROVINCE. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. PRASOPCHAI PASUNONT, Ph.D. 114 pp.

The objectives of this research were to 1) Study the quality of working life of staffs in higher education institutions in Silpakorn University, Sanam Chandra palace campus, Nakornpathom province. 2) Studying happiness in life to staffs in higher education institutions in Silpakorn University, Sanam Chandra palace campus, Nakornpathom province and 3) Studying relationship between quality of working life and happiness in life to staffs in higher education institutions in Silpakorn University, Sanam Chandra palace campus, Nakornpathom province. The sample was 168 staffs in higher education institutions in Silpakorn University, Sanam Chandra palace campus, Nakornpathom province. The method used questionnaires to collect the data. The statistic was analyzed by using Percentage, Frequency, Mean, Standard Deviation, t-test, One-Way Anova and Pearson Correlation Coefficient at the significant level of 0.05.

The results of this research found that 1) The overall in quality of working life was in a medium level. 2) The overall in happiness was in general level and 3) The relationship between quality of working life and happiness of staffs in higher education institutions found that the overall of the quality of working life correlated with happiness in low level. The correlation coefficient (r) equal 0.165 at the statistically significant level of 0.05.

Master of Business Administration Program

Graduate School, Slipakorn University

Student's signature.....

Academic 2015

Thesis Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องมาจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้เสียสละเวลาที่มีค่าในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงตลอดจนคำแนะนำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟี ลาเต๊ะ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยศิลปากรแห่งนี้ ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์และเป็นพื้นฐานในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณคุณย่านี้ คุณพ่อทองสุข และคุณแม่ลำพอง เทียนมณเฑียร พร้อมด้วยครอบครัวของผู้วิจัยทุกคน ที่เป็นแรงบันดาลใจพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

สุดท้ายนี้ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ก่อเกิดประโยชน์ให้กับผู้ที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป นับเป็นความปิติยินดีอย่างยิ่งที่ได้ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
1.7 นิยามศัพท์.....	8
2 ทบทวนวรรณกรรม.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข.....	12
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	14
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	21
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	25
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	26
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	78
รายการอ้างอิง.....	85
ภาคผนวก.....	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงาน และปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	22
3.2 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	27
4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	29
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม.....	32
4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	34
4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	35
4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน.....	37
4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	38
4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร.....	39

ตารางที่	หน้า
4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน.....	41
4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว.....	42
4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร.....	43
4.11 ความถี่ ร้อยละ ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	44
4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	46
4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	48
4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	51
4.15 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	54
4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	55

ตารางที่	หน้า
4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	58
4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนบุตรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	61
4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	64
4.20 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	67
4.21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	68
4.22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างรายได้ที่รับรู้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	71
4.23 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ที่รับรู้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	74
4.24 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ที่รับรู้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	74

ตารางที่	หน้า
4.25 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ที่ได้รับต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	75
4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม.....	76



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคมทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน 20 ปี ข้างหน้า จากแผนพัฒนาฉบับที่ 11 นี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ทุนทั้ง 6 ดังกล่าวนั้น ใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และคณะ, 2556)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการในรูปแบบทุนมนุษย์ในการช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554) ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กรที่นำแรงงานด้วยมากที่สุด ล้วนมาจากความใส่ใจที่องค์กรมีให้แก่พนักงานของตนด้วยความจริงใจและ “ลงทุนในทรัพยากรมนุษย์” อย่างแท้จริง ได้แก่ การให้ผลตอบแทนสูงและสวัสดิการที่ดีเลิศ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ศักยภาพ และฝึกอบรมความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเอาใจใส่ในทุกข์สุขของพนักงานอย่างแท้จริง และพยายามหาโอกาสในการแสดงออกให้พนักงานทราบว่า องค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงานเวลา รวมทั้งการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น และเป็นกันเองเสมือน “สวรรค์ในที่ทำงาน” ที่พนักงานอยากมาทำงานและร่วมงานด้วยตลอดไป (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2552)

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีความเชื่อว่าการแข่งขันทางด้านเงินเดือนและสวัสดิการอาจมิใช่คำตอบทั้งหมดของการจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมให้น่าทำงานและสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก และกิจกรรมในสถานที่ทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานที่ทำงาน และผู้บริหารควรเห็นคุณค่าและความสำคัญของความเป็นพนักงาน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2558)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) ถือเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน องค์กรที่มีแนวทางนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์และได้มาตรฐานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของพนักงาน ย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากพนักงาน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สันติ บางอ้อ, 2540)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยจะพิจารณาจากสภาพตัวบุคคลหรือสังคม ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต จำนวน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1974)

ความสุขถือเป็น เป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา และในช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดที่มนุษย์ทุกคนมีคือ ช่วงชีวิตแห่งการทำงาน ไม่ว่าจะเป็งานราชการ งานบริษัทเอกชน หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ต่างก็ต้องมีความสุขในชีวิตการทำงาน บางคนยอมลาออกจากงานและเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิตการทำงาน ทำให้องค์กรหลายแห่งมีพนักงานลาออกจากงานบ่อยครั้ง และต้องรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาเรื่อยๆ เหล่านี้คือสัญญาณแห่งความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นการทำให้พนักงานในองค์กรทำงานแล้วมีความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความสุขในที่ทำงานก็คือความสุขของคนทำงาน การที่คนทำงานและมีความสุขรู้สึกสนุกกับงาน จะทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเองและองค์กรโดยรวม (เกวรินทร์ ปันฟู, 2542)

ในการดำเนินงานด้านการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษานั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ การกำหนดทิศทางการบริหารงานที่มีความชัดเจน สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และรับผิดชอบการดำเนินงานทุกภาคส่วนต้องร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จากการศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยศิลปากรมีสถานภาพเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีพันธกิจหลักด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ดังนั้น ระบบการบริหารจัดการจึงยังคงยึดติดอยู่กับระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบการบริหารงานบุคคล และระบบงบประมาณ มหาวิทยาลัยจึงได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ส่วนหนึ่งในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรการศึกษาและการพัฒนาระบบงบประมาณเพื่อให้สามารถปฏิบัติพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรสนับสนุนการบริหารจัดการต่าง ๆ ได้รับการยอมรับว่า เป็นปัจจัยพื้นฐานสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการ ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศิลปากรควร ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีศักยภาพ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้อง (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2556-2563 (ปรับแผน), 2556)

เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสภาพเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา สังคม วัฒนธรรม และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายการบริหารจัดการในแต่ละองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อชีวิตของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร ในการปฏิบัติงานโดยมีภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต้องแข่งขันกับระยะเวลาที่กำหนด และต้องปรับตัวให้เข้ากับกฎ ระเบียบ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อาทิเช่น การจัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยและต้องปฏิบัติงาน/โครงการ/การบริหารค่าใช้จ่าย ให้ตรงตามแผนยุทธศาสตร์ มีดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายให้แล้วเสร็จตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดของเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้ การเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายจะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของกระทรวงการคลัง และระเบียบเงินรายได้มหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาจะต้องควบคุมดูแลและจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในระดับอุดมศึกษา, 2557) พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลเพื่อรองรับการตรวจประกันคุณภาพการศึกษา การให้บริการกับอาจารย์ และนักศึกษาที่มีจำนวนมากขึ้นในทุกปี การประสานงานด้านเอกสารการวิจัยและการบริการวิชาการ แม้กระทั่งการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรโดยบุคลากรจะต้องดำเนินการรวบรวมเอกสารหลักฐานเพื่อจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงานเสนอต่อคณะกรรมการประเมิน ด้วยภาระงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นนี้ทำให้บุคลากรเกิดปัญหาความตึงเครียด เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนด การนั่งทำงานเป็นระยะเวลานาน ส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย ค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าปริมาณงาน การใช้สมองคิดวางแผนแก้ไขปัญหาในงานอันหลากหลาย ประเด็นปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร ก่อให้เกิดการลาออกส่งผลทำให้องค์กรสูญเสียทรัพยากรด้านงบประมาณ เวลา และขาดความต่อเนื่องของการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร จัดตั้งขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเมื่อ ปี พ.ศ.2486 ถือกำเนิดขึ้นจากโรงเรียนประณีตศิลปกรรม สังกัดกรมศิลปากร โดยมีศาสตราจารย์ ศิลป์ พีระศรี (Professor Corrado Feroci) เป็นผู้ก่อตั้ง มีศาสตราจารย์พระยาอนุমানราชธน เป็นผู้อำนวยการ (อธิการบดี) คนแรกของมหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่าง พ.ศ. 2486-2492 และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2486 มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร มีพื้นที่ 3 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตวังท่าพระ จังหวัดกรุงเทพมหานคร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้จัดตั้ง 14 คณะวิชา ประกอบด้วย คณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะโบราณคดี คณะอักษรศาสตร์ คณะ

ศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณะดุริยางคศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยนานาชาติ และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7 หน่วยงาน ประกอบด้วย ศูนย์คอมพิวเตอร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา หอสมุดกลาง หอศิลป์ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และบัณฑิตวิทยาลัย และตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2558 คณะรัฐมนตรีอนุมัติร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ และให้ส่งคณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาต่อไป

โดยให้มหาวิทยาลัยศิลปากร มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ (ออกนอกระบบ) ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่ป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น ซึ่งมหาวิทยาลัยศิลปากรได้มีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยศิลปากรต่อไป

ในฐานะผู้วิจัยที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปเป็นระยะเวลาานาน ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว เพราะการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลต่อความสุขและสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอันจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความรักในองค์กร มีความสัมพันธ์อันดีในเพื่อนร่วมงานที่จะทำให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน พนักงานได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากรในการช่วยกันขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยศิลปากรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาหน่วยงานและคณะวิชาต่างๆ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับหน่วยงานในการเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีความสุขของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 291 คน (งานกรเจ้าหน้าที, 2558)

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.3.2.1 ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน

1.3.2.2 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้ฐานแนวคิดของ Walton (1974) ประกอบด้วย



1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร

1.3.2.3 ตัวแปรความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้วิจัยได้นำดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย ฉบับสั้น 15 ข้อ (Thai Happiness Indicators: THI-15) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สภาพจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน (กรมสุขภาพจิต, 2550: ออนไลน์)

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2558 ถึงเดือนเมษายน 2559
รวมระยะเวลา 6 เดือน

1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
เลขที่ 6 ถนนราชมรรคาใน ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม สถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่าง
กัน

สมมติฐานที่ 1.4 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวนบุตรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่าง
กัน

สมมติฐานที่ 1.6 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานแตกต่างกัน

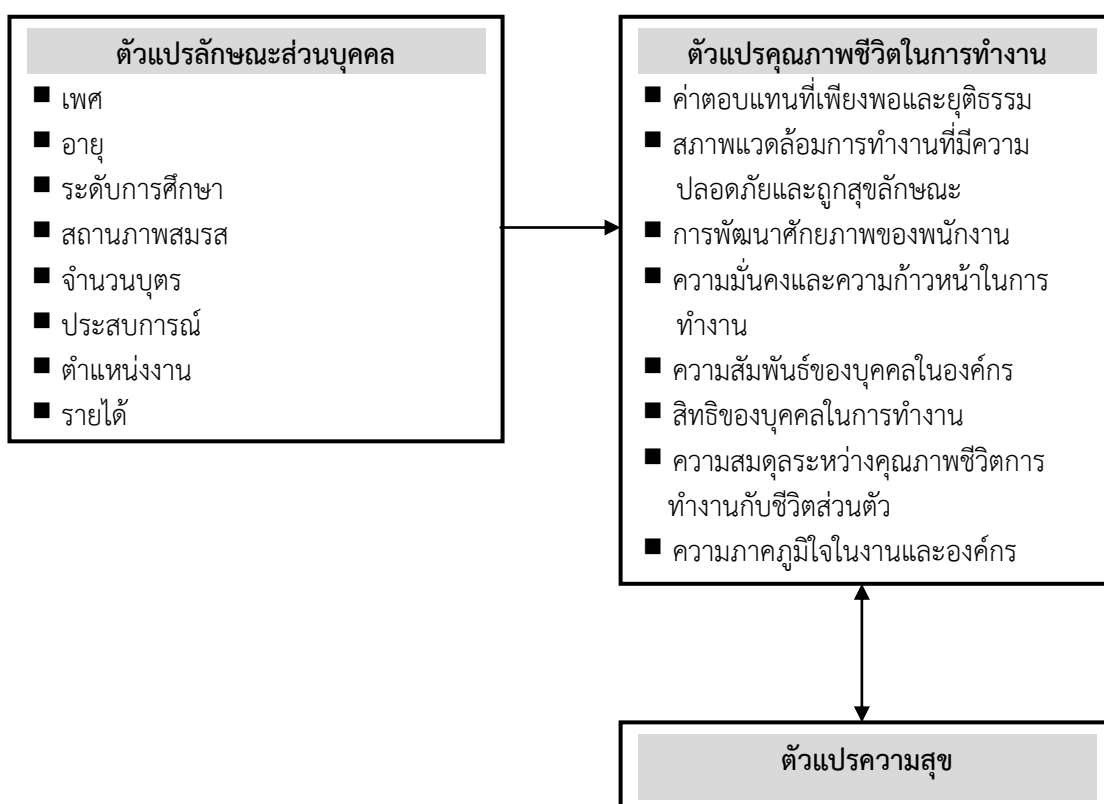
สมมติฐานที่ 1.7 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม รายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม” มีกรอบแนวความคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเกิดประสิทธิผลของงานที่มอบหมาย

1.6.2 ทำให้ทราบถึงระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อรักษาระดับความสุขของพนักงานให้อยู่ในระดับดี อันจะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

1.6.3 เป็นข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรในการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการบุคลากรมากยิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ที่ใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ดังจะอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1.7.1 **พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ จากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

1.7.2 **คุณภาพชีวิตของการทำงาน** หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในองค์กร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญอันแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของ Walton (1974) ประกอบด้วย

1.7.3 **ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน หรือค่าตอบแทนเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมในปัจจุบัน และการได้รับค่าจ้าง เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีความสัมพันธ์กับผลประเมินการปฏิบัติงาน

1.7.4 **สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ** หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงาน สถานที่ทำงาน และบรรยากาศการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สะดวกต่อการทำงาน รวมถึงเรื่องของกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตาที่เหมาะสมและปลอดภัย

1.7.5 การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานโดยการทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานแบบเดิม มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

1.7.6 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1.7.7 ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกัน และการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันชั้นวรรณะในหน่วยงาน มีการแสดงออกและรับฟังความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

1.7.8 สิทธิของบุคคลในการทำงาน หมายถึง การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ พร้อมทั้งการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของงานตามความเหมาะสม

1.7.9 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานในองค์กร และการใช้ชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรได้อย่างสมดุล เนื่องจากการใช้ชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ดังนั้น องค์กรควรกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานได้มีกิจกรรมในการพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

1.7.10 ความภาคภูมิใจในงานและองค์กร หมายถึง การมีโอกาสได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความรู้สึกที่ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกต่อลักษณะงานขององค์กรที่ดีอันส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ และให้เกิดความภาคภูมิใจต่องานและองค์กรของตนเอง

1.7.11 ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่มีความสุขทางกายและใจ อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการควบคุมและจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต การมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ และภายใต้สภาวะสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse & Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์กรแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ได้แก่ การขาดงาน การลาออก พร้อมทั้งช่วยลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย

George and Bearson (1980) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต การนับถือตนเอง สุขภาพ และสภาพการทำงานของร่างกาย และสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

Bluestone (1977) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สำคัญขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคคลและรวมถึงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเปิดโอกาสให้มีความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้นเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์กรและการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้ใช้สติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะความสามารถ

อื่น ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในองค์กร เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความเข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Davis (1977) ได้ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ โดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน นอกจากนี้ Merton (1977) ยังได้เพิ่มด้านจริยธรรมเข้าไปในนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนี้ “คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคณงาน การจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม

Walton (1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยจะพิจารณาจากสภาพตัวบุคคลหรือสังคม ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต จำนวน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ของคนเราจะอยู่ที่ที่ทำงานดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (สันติ บางอ้อ, 2540)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้ให้ความสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้เกณฑ์ชีวิตการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 8 ด้าน ของ Walton (1974) ซึ่งมีรายละเอียดครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในปัจจุบัน และมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัย ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง

เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน และเกิดประสิทธิผลของงานที่มอบหมาย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2558) ได้กล่าวถึง ความสุข หรือ สุข ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 นิยามว่า "น. ความสบายกายสบายใจ..." คือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสุข มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดความสุข แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนามักจะกำหนดนิยามของความสุขในความหมายของการดำรงชีวิตที่ดี หรือชีวิตที่มีความเจริญ โดยไม่จำกัดความหมายว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง

ศูนย์สุขภาวะทางจิต (2558) ได้ให้ความหมายของคำว่าความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนเองที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ โดย

1. การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ มีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตัวเอง เลือกทำสิ่งต่างๆได้ตามที่ตัวเองต้องการไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ
2. การมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนที่ใกล้ชิดได้ กล้าที่จะรักและไว้วางใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด
3. การมีจิตใจที่สงบ มีจิตใจที่มั่นคงไม่หวัดไหวความเปลี่ยนแปลงง่ายๆ สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี
4. การพัฒนาตน มีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิต รู้สึกว่าประสบการณ์ชีวิตในแต่ละวันมีคุณค่า เรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา
5. การคิดเชิงบวก ไม่ว่าจะล้มเหลวบ่อยแค่ไหนก็ไม่คิดจะยอมแพ้ มองหาสิ่งดีๆที่อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค
6. การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี รู้สึกภูมิใจในสิ่งที่เป็น ไร่ร้างแจ่มใส ไม่เจ็บป่วยบ่อยๆ
7. การกระตือรือร้นทำสิ่งต่างๆ สนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจ ควบคุมตัวเองให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้รับผิตชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้
8. การรับรู้ถึงความสำเร็จ ได้ในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่น
9. การรู้สึกพอใจในสิ่งที่มี รู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็น พอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใครการรู้สึกภูมิใจใน
10. การกระทำของตน มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคม เห็นคุณค่าของตนรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองมีค่า

ความสุขที่แท้จริงจะต้องเกิดขึ้นจากการปรับทัศนคติและความคิดของตนเองก่อน รวมถึงการทำงานร่วมกับบุคคลรอบข้างได้อย่างมีความสุข (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2558)

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้งขณะที่ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) ได้ให้ความหมายความสุขไว้ คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นช่วงเวลาที่มีความสุข ร่างกายจะผลิตสารเอนดอร์ฟินทำให้มนุษย์เกิดการตื่นตัว ช่วยลดความเครียด เพิ่มความมีชีวิตชีวา และความสุขเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้สร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กร (ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และคณะ, 2544)

Andrews, F.M. and Whithey (1978) ให้ความหมายของความสุขว่าเป็นอารมณ์ทางบวก ความพึงพอใจในชีวิต และการปราศจากอารมณ์ทางลบหรือความเศร้าโศก

ความสุขถูกนำมาเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตอย่างเลี่ยงไม่ได้แม้บริบทของคำว่า “ความสุข” จะเป็นนามธรรม ลึกซึ้งและยังเป็นที่ถกเถียงกันถึงวิธีการวัดมาโดยตลอด อย่างไรก็ตาม นิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตต่างมีคำว่า “ความสุข” เข้ามาร่วมด้วย ดังนั้นการวัดความสุขจึงเป็นตัวที่สามารถสะท้อนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในระดับหนึ่ง

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่าความสุข คือ การมีสภาพชีวิตที่เป็นสุข เกิดความรู้สึกสบายใจ ความเพลิดเพลิน มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย ฉบับสั้น 15 ข้อ (Thai Happiness Indicators: THI-15) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อนี้ มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สภาพจิตใจ (Mental state) หมายถึง สภาพจิตใจที่สุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจและความเจ็บป่วยทางจิต
2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

3. คุณภาพของจิตใจ (Mental quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงามของจิตใจ ในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม แม้บางครั้งต้องเสียสละความสุขสบายหรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ทำให้ทราบถึงระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อรักษา ระดับความสุขของพนักงานให้อยู่ในระดับดี มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสามารถเผชิญกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ พร้อม เป็นแนวทางในการพัฒนาดูแลและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อันจะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อ ปี พ.ศ.2486 และเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีปรัชญา (Philosophy) คือ ศิลป์และศาสตร์ สร้างสรรค์ชาติยั่งยืน ปณิธาน (Determination) คือ สร้างสรรค์ศิลปะ วิทยาการ และภูมิปัญญาเพื่อสังคม และมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการดำเนินงาน คือ ศิลปากรเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการสร้างสรรค์ (Silpakorn is a leading creative university)

การแบ่งส่วนราชการ ในปีการศึกษา 2555 มหาวิทยาลัยศิลปากรมีหน่วยงานภายใน ประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี คณะวิชา จำนวน 13 คณะวิชา วิทยาลัยนานาชาติ 1 แห่ง บัณฑิต วิทยาลัย 1 แห่ง และหน่วยงานประเภทศูนย์ สถาบัน สำนัก รวมถึงมีหน่วยงานที่จัดตั้งเป็น การ ภายใน จำแนกดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี มีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในตามมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 5/2550 เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2550 ได้แก่ กองกลาง กองกิจการนักศึกษา กองบริการ การศึกษา กองงานวิทยาเขต กองแผนงาน สำนักงานตรวจสอบภายใน กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองบริการอาคารสถานที่และยานพาหนะพระราชวังสนามจันทร์ สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา

2. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย (จัดตั้งเป็นการภายในขึ้นอยู่กับสภามหาวิทยาลัย)

3. คณะวิชา ได้แก่ คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์

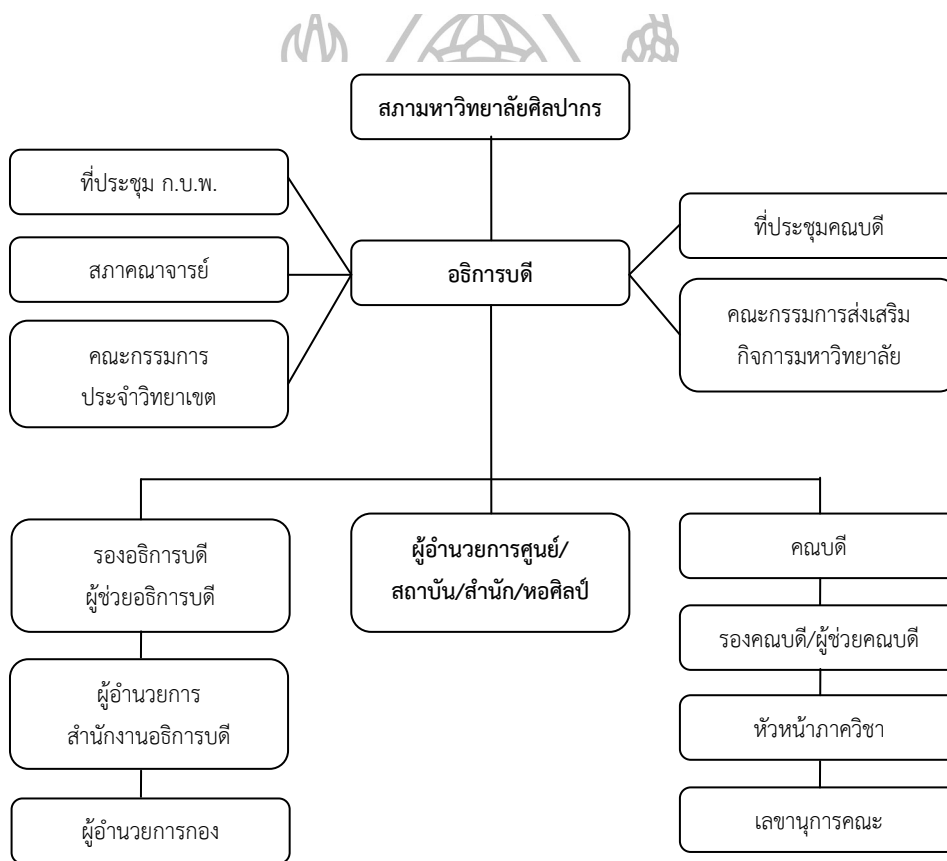
คณะโบราณคดี คณะมัณฑนศิลป์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะ
 เกษศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะดุริยางคศาสตร์ คณะสัตว
 ศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4. วิทยาลัยนานาชาติ

5. บัณฑิตวิทยาลัย

6. หน่วยงานประเภทศูนย์ สถาบัน สำนัก ได้แก่ หอศิลป์ ศูนย์คอมพิวเตอร์ สำนัก

หอสมุดกลาง สถาบันวิจัยและพัฒนา ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยศิลปากร สำนักบริการวิชาการ
 สถาบันวัฒนธรรมภูมิภาคตะวันตก



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ตั้งอยู่เลขที่ 6 ถนนราชมรรคา
 ใน ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม มหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 7 คณะ
 วิชา ประกอบด้วย คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ คณะมัณฑนศิลป์ คณะอักษรศาสตร์
 คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี
 อุตสาหกรรม และ 11 หน่วยงาน ประกอบด้วย กองงานวิทยาเขต กองบริการอาคารสถานที่ กอง

บริการการศึกษา กองกิจการนักศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา ศูนย์คอมพิวเตอร์ หอสมุดกลาง หอจดหมายเหตุฯ สภาคณาจารย์ สำนักบริการวิชาการ และบัณฑิตวิทยาลัย

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มีสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ควบคุมนโยบายและการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ คณะกรรมการประจำวิทยาเขต ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่มหาวิทยาลัย และสนับสนุนการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย โดยอธิการบดีเป็นหัวหน้าคณะผู้บริหาร รองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายต่างๆ คณบดีทุกคณะวิชา ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน สำนัก หอศิลป์ ปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

บุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ โดยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2546 ได้ให้ความหมายของคำว่า พนักงานมหาวิทยาลัย หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างภายใต้สัญญาจ้าง โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นใดจากมหาวิทยาลัย และได้รับการแก้ไขคำว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” เป็นคำว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2551 ซึ่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ สายวิชาการ และสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการผลักดันและมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับสายวิชาการ การให้บริการกับนักศึกษา โดยการติดต่อประสานงานและจัดทำเอกสารด้านต่างๆ อาทิเช่น ด้านวางแผน บุคคล ธุรการ การเงิน พัสดุ ประกันคุณภาพ งานหลักสูตรและการเรียนการสอน งานทะเบียน กิจการนักศึกษา การรับสมัครและสอบคัดเลือกนักศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ สารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ โสตทัศนูปกรณ์ งานซ่อมบำรุง ฯลฯ ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยศิลปากรมีจำนวนนักศึกษาและอาจารย์เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นการรองรับภาระงานต่างๆ ที่มากขึ้นเช่นเดียวกัน ทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป ปฏิบัติงานอย่างหนักเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามระยะเวลาที่กำหนด อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขององค์กร ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีพนักงานสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป จำนวน 291 คน ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลนี้มาทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Shefali Srivastava, Rooma Kanpur (2014) ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานในส่วนของคณาจารย์และผลกระทบ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรในทุกๆระดับมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กร

ปิยวรรณ พุกกะวัน (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ เทรดิง จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด สูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

วิลาสินี เจนวนิชสถาพร (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย พบว่า พนักงานของกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึงพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยมี คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

กอบสุข อินทโชติ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีคุณภาพชีวิตระดับมาก

ธัญพัฒน์ พิรุณไพบร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.249 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สพลกิตต์ สังทิพย์ และสุชาดา บวรกิติวงศ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยของค่าระดับความสุขเท่ากับ 2.79 โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความสุขทางกายและความสุขทางใจเท่ากับ 2.87 และ 2.71 ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ศึกษาเรื่อง ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานและด้านที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าแนวทางการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ 1) การส่งเสริมมาตรการที่สร้างความจริงใจในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมให้กับข้าราชการทุกคน และกำหนดหลักนิยมให้ข้าราชการมุ่งไปสู่การมีเกียรติและศักดิ์ศรีภายใต้หลักการดำรงชีวิตที่พอเพียง 2) มีระบบความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบต่อปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ความต้องการความช่วยเหลือและรับการสนับสนุนจากภาครัฐด้านสวัสดิการ และ 4) ให้รัฐบาลมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง การสร้างกลไก ติดตาม ประเมินผล และการให้รางวัล มีการสำรวจปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่ใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็น ระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ช่อแพรว วิทยาเวช (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอบังคับการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอบังคับการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สายงาน และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านภาระงาน พบว่า พนักงานที่มีภาระงานหลักที่ต่างกัน มีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานหลักความเหมาะสมของระยะเวลา ปฏิบัติงานช่วงหมุนเวียนที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุพรรณณี ไทยประดิษฐ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้ความเห็นต่อปัจจัยในการทำงานอันดับหนึ่งในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับรองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งมีความคิดเห็นด้วยในทุกด้าน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยทางด้านบุคคลทุกปัจจัย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย และเมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ อายุ และอายุการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิพนักงาน และด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และเรื่องรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลและเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

พิชญ์สินี ดีผลผล (2545) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ไทยแอร์ พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสังคมสัมพันธ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชยอนันต์ ริชิวะ (2544) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 3 ที่พนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย ยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับข่าวสารข้อมูล และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความสุข ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มาศึกษาเป็นตัวแปรอิสระ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านความสุขมาศึกษาเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรในการกำหนด

นโยบาย วางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสาย
บริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัด
นครปฐม และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการบุคลากรมากยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 291 คน (งานการเจ้าหน้าที่, 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Sampling Design) พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 291 คน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 168 ชุด โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Yamane (1967, อ้างใน ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n แทนขนาดตัวอย่าง
 N แทนขนาดประชากร
 E แทนความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดให้เท่ากับ ร้อยละ 5 (0.05)

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$n = \frac{291}{1+291(0.05)^2}$$

$$n = 168$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรดังกล่าว ได้กลุ่มขนาดตัวอย่างจำนวน 168 คน และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากขนาดประชากรเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจาย ซึ่งหน่วยงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยได้แบ่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป ออกเป็น 17 หน่วยงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงาน และปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	คณะวิชา / หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	คณะอักษรศาสตร์	18	10
2.	คณะมัณฑนศิลป์	3	2
3.	คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์	2	1
4.	คณะศึกษาศาสตร์	29	17
5.	คณะวิทยาศาสตร์	28	16
6.	คณะเกษตรศาสตร์	42	24
7.	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	44	25
8.	บัณฑิตวิทยาลัย	12	7
9.	กองงานวิทยาเขต	15	9
10.	กองบริการอาคารสถานที่ฯ	13	8
11.	กองบริการการศึกษา	12	7
12.	กองกิจการนักศึกษา	19	11
13.	สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	2
14.	ศูนย์คอมพิวเตอร์	37	21

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงาน และปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

ลำดับที่	คณะวิชา / หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
15.	สำนักหอสมุด/หอสมุดพระราชวังฯ	10	6
16.	หอจดหมายเหตุฯ	1	1
17.	สภาคณาจารย์	2	1
รวม		291	168

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |

โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งการให้คะแนนข้อคำถามดังกล่าว เป็นข้อคำถามเชิงนิมิต (เชิงบวก) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 5 |
| เห็นด้วย | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 4 |
| ไม่เห็นใจ | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 3 |
| ไม่เห็นด้วย | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1 |

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 3 ระดับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันดับ}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ } \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

นำช่วงคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผลระดับคุณภาพชีวิตได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicators: THI-15) เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อประเมินความสุขของบุคคล ซึ่งพัฒนาโดยอภิชัย มงคล และคณะ (2552) โดยได้ศึกษาจากความหมายและองค์ประกอบของสุขภาพจิต และพัฒนากรอบแนวความคิดตามความหมายสุขภาพจิตที่ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การให้คะแนนตัวชี้วัดความสุขของคนไทย (THI-15) มีการให้คะแนนแบบประเมินโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ข้อ 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้อ 3, 4, 5

ในแต่ละกลุ่มในคะแนนรายชื่อดังนี้

กลุ่มที่ 1

ไม่เลย	ให้	1	คะแนน
เล็กน้อย	ให้	2	คะแนน
มาก	ให้	3	คะแนน
มากที่สุด	ให้	4	คะแนน

กลุ่มที่ 2

ไม่เลย	ให้	4	คะแนน
เล็กน้อย	ให้	3	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน
มากที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลผล

ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย 15 ข้อ มีคะแนนเต็ม 60 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

คะแนน 51 – 60 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (good)

คะแนน 44 – 50 คะแนน หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (fair)

คะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 43 หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (poor)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ประกอบในงานวิจัย

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดย

1. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงให้มีความชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อคำถามให้มีความเหมาะสม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาบันทึกผลการพิจารณาเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่า IOC โดยหาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถาม ถ้ามีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามดีมีค่าความเที่ยงตรง แต่หากมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามยังใช้ไม่ได้ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขทั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Tryout) กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2542) พบว่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่า 0.972 และคำถามด้านความสุขโดยรวมมีค่า 0.739 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ที่ระดับ 0.71 - 1.00 ดังนั้นแบบสอบถามจึงจัดอยู่ในเกณฑ์ความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้ในการทดสอบได้

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จากแหล่งต่างๆ ดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้บริหารของหน่วยงานและคณะวิชาต่างๆ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปที่สังกัดหน่วยงานหรือคณะวิชานั้น ๆ โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 168 ชุด

3.4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 168 ชุด จำแนกตามหน่วยงาน

3.4.3 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการรวบรวมข้อมูล หรือสถิติ จากเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบสืบค้นจากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทของมหาวิทยาลัยต่างๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ

3.5.2 นำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) เพื่อให้คะแนนแต่ละหัวข้อคำถามในแบบสอบถามตามคู่มือรหัสที่สร้างขึ้น

3.5.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลค่าสถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติดังนี้

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ใช้สำหรับการอธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนบุตร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความสุข

3.6.2 ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการจัดลำดับและการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ในปัจจัยต่างๆ ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.6.2.1 ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที่ (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานแยกตามข้อมูล

ลักษณะส่วนบุคคล เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้สถิติ LSD

3.6.2.2 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุข โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ที่มา : ชุติรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: บริษัท ฐานบัณฑิต จำกัด), 314



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิจัยที่นำมาอธิบายเชิงวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้วพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร จะทำการทดสอบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD เพื่อหาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 168 คน และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายผลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนบุตร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n=168)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	29.80
หญิง	118	70.20
		100
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	42	25.00
ระหว่าง 31 – 40 ปี	93	55.40
ระหว่าง 41 – 50 ปี	27	16.10
51 ปีขึ้นไป	6	3.60
		100
สถานภาพ		
โสด	76	45.20
สมรส	86	51.20
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	3.60
		100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	5.36
ปริญญาตรี	116	69.04
ปริญญาโท	42	25.00
ปริญญาเอก	1	0.60
		100
จำนวนบุตร		
ไม่มี	91	54.20
1 คน	49	29.20
2 คน	26	15.50
3 คน	2	1.20
		100

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

(n=168)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	7	42.00
1-3 ปี	23	13.70
4-6 ปี	40	23.80
7-9 ปี	22	13.10
10 ปี ขึ้นไป	76	45.20
		100
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	1	0.60
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	7	4.20
ปฏิบัติการ	160	95.20
		100
รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3	1.80
15,001-20,000 บาท	30	17.90
20,001-25,000 บาท	73	43.50
25,001 บาทขึ้นไป	62	36.90
		100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 168 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 และเป็นเพศชายจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 168 คน ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัด นครปฐม จำนวน 168 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 น้อยที่สุด คือ หม้าย หย่าร้าง และ แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัด นครปฐม จำนวน 168 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 69.04 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดคือ มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

จำนวนบุตร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัด นครปฐม จำนวน 168 คน ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมา มีบุตร 1 คน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และน้อยที่สุด คือ มีบุตร 3 คน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวัง สนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 168 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมา 4-6 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 น้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัด นครปฐม จำนวน 168 คน ส่วนใหญ่เป็นปฏิบัติการ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 95.20 รองลงมา หัวหน้างาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

รายได้ที่ได้รับต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัด นครปฐม จำนวน 168 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 73 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.50 รองลงมามีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 น้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
จังหวัดนครปฐม

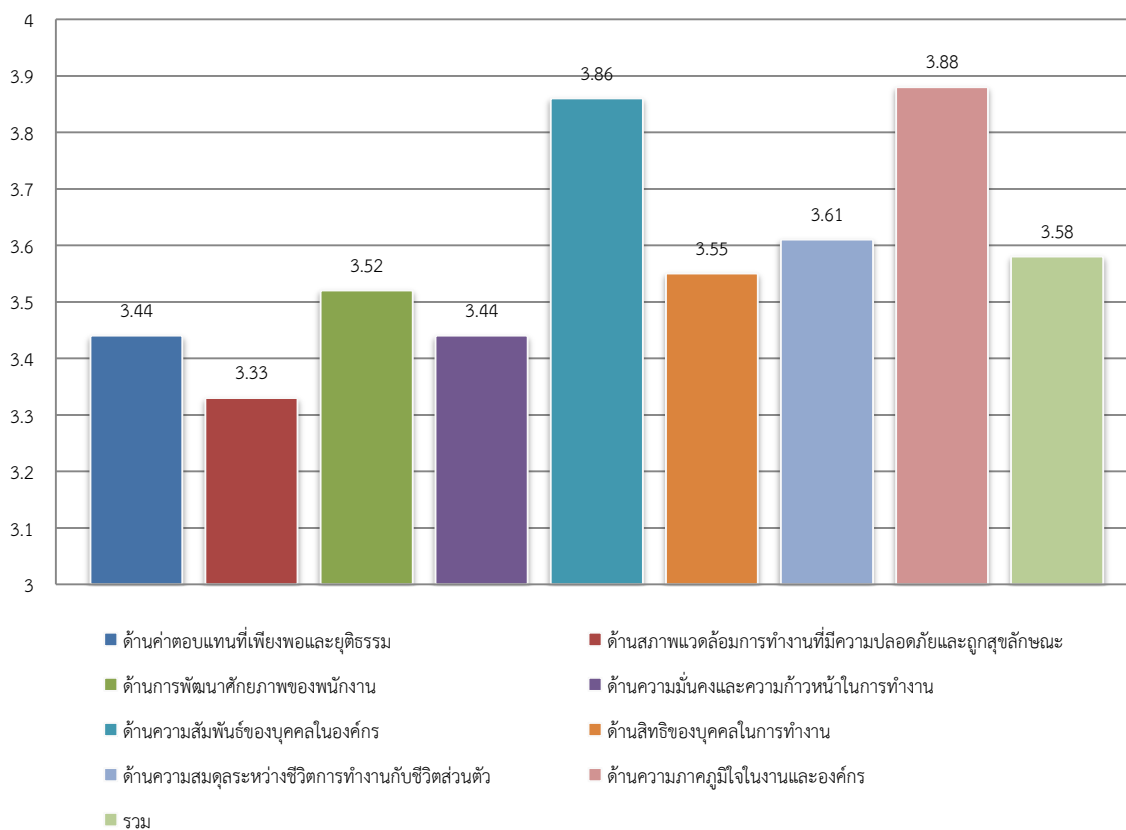
ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร ซึ่งได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัย
ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.44	0.61	ปานกลาง	6
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.33	0.66	ปานกลาง	8
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.52	0.71	ปานกลาง	5
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.44	0.76	ปานกลาง	7
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	3.86	0.66	สูง	2
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	3.55	0.67	ปานกลาง	4
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.61	0.65	ปานกลาง	3
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	3.88	0.57	สูง	1
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม	3.58	0.50	ปานกลาง	

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน



ภาพที่ 4.1 แผนภูมิแสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.1 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านปรากฏว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร มีค่าผลรวมสูงสุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.88$, $S.D.= 0.57$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.86$, $S.D.=0.66$) และน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.33$, $S.D.= 0.66$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ จำนวน 8 ด้าน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n=168)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)				
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (ร้อยละ)	6 (3.60)	72 (42.90)	81 (48.20)	8 (4.80)	1 (0.60)	3.44	0.67	ปานกลาง	4
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ (ร้อยละ)	7 (4.20)	82 (48.80)	70 (41.70)	9 (5.40)	0 (0.00)	3.52	0.67	ปานกลาง	1
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ (ร้อยละ)	8 (4.80)	76 (45.20)	72 (42.90)	10 (6.00)	2 (1.20)	3.46	0.73	ปานกลาง	2
ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะและปริมาณใกล้เคียงกัน (ร้อยละ)	10 (6.00)	68 (40.50)	70 (41.70)	16 (9.50)	4 (2.40)	3.38	0.83	ปานกลาง	5
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น (ร้อยละ)	11 (6.50)	73 (43.50)	69 (41.10)	12 (7.10)	3 (1.80)	3.46	0.80	ปานกลาง	3
รวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						3.44	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีค่าผลรวมสูงสุด ($\bar{x}=3.52$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.46$, S.D.=0.73) น้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะและปริมาณใกล้เคียงกัน ($\bar{x}=3.38$, S.D.=0.83)

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

(n=168)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)				
หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้เป็นระเบียบ สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก ให้อำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน (ร้อยละ)	12 (7.10)	68 (40.50)	69 (41.10)	15 (8.90)	4 (2.40)	3.41	0.84	ปานกลาง	2
หน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนขณะปฏิบัติงาน (ร้อยละ)	12 (7.10)	79 (47.00)	54 (32.10)	19 (11.30)	4 (2.40)	3.45	0.87	ปานกลาง	1
หน่วยงานของท่านจัดให้มีผู้ดูแลและรักษาความปลอดภัยในหน่วยงานของท่านเพียงพอ (ร้อยละ)	6 (3.60)	74 (44.00)	62 (36.90)	24 (14.30)	2 (1.20)	3.35	0.81	ปานกลาง	3
หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน (ร้อยละ)	9 (5.40)	50 (29.80)	76 (45.20)	26 (15.50)	7 (4.20)	3.17	0.90	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ต่อ)

(n=168)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)				
หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น กีฬา กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ (ร้อยละ)	23 (13.70)	60 (35.70)	44 (26.20)	25 (14.90)	16 (9.50)	3.29	1.17	ปานกลาง	4
รวมด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						3.33	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ซึ่งหมายถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า หน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีค่าผลรวมสูงสุด ($\bar{x}=3.45$, S.D.= 0.87) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้เป็นระเบียบ สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก ใ้โอโซนต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x}=3.41$, S.D.=0.84) น้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน ($\bar{x}=3.17$, S.D.=0.90)

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

(n=168)

ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)				
หน่วยงานของท่านสนับสนุน ให้บุคลากรศึกษาคูงาน อบรม สัมมนา เพิ่มความรู้และทักษะ ในสายงาน เพื่อพัฒนาการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ)	21 (12.50)	64 (38.10)	59 (35.10)	17 (10.10)	7 (4.20)	3.45	0.98	ปาน กลาง	4
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส และส่งเสริมให้บุคลากรได้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ร้อยละ)	21 (12.50)	54 (32.10)	56 (33.30)	24 (14.30)	13 (7.70)	3.27	1.10	ปาน กลาง	5
ท่านได้ใช้ความสามารถ หลายๆ ด้านในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)	22 (13.10)	95 (56.50)	40 (23.80)	10 (6.00)	1 (0.60)	3.76	0.78	สูง	1
ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)	18 (10.70)	83 (49.40)	51 (30.40)	16 (9.50)	0 (0.00)	3.61	0.80	ปาน กลาง	2
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและ การพัฒนางานด้วยตนเอง (ร้อยละ)	15 (8.90)	72 (42.90)	64 (38.10)	14 (8.30)	3 (1.80)	3.49	0.84	ปาน กลาง	3
รวมด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน						3.51	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงาน
ทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ซึ่งหมายถึง พนักงานมี
ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ท่านได้ใช้
ความสามารถหลายๆ ด้านในการปฏิบัติงาน มีค่าผลรวมสูงสุด (\bar{x} =3.76, S.D.=0.78) รองลงมาคือ

ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.61$, S.D.=0.80) น้อยที่สุดคือหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x}=3.27$, S.D.=1.10)

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

(n=168)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)				
ท่านมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ (ร้อยละ)	9 (5.40)	67 (39.90)	61 (36.30)	22 (13.10)	9 (5.40)	3.27	0.94	ปานกลาง	5
หน่วยงานของท่านสนับสนุนในการทำผลงานเพื่อให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น (ร้อยละ)	16 (9.50)	61 (36.30)	58 (34.50)	22 (13.10)	11 (6.50)	3.29	1.03	ปานกลาง	4
การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านต้องการ (ร้อยละ)	14 (8.30)	63 (37.50)	70 (41.70)	17 (10.10)	4 (2.40)	3.39	0.87	ปานกลาง	3
ท่านมีความมั่นคงในการทำงานกับหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ (ร้อยละ)	18 (10.70)	78 (46.40)	60 (35.70)	10 (6.0)	2 (1.20)	3.60	0.81	ปานกลาง	2
ถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานแห่งนี้มีความมั่นคงมากกว่า (ร้อยละ)	23 (13.70)	73 (43.50)	62 (36.90)	7 (4.20)	3 (1.80)	3.63	0.84	ปานกลาง	1
รวมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน						3.44	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานแห่งนี้มีความมั่นคงมากกว่า มีค่าผลรวมสูงสุด (\bar{x} =3.63, S.D.=0.84) รองลงมาคือ ท่านมีความมั่นคงในการทำงานกับหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ (\bar{x} =3.60, S.D.=0.81) น้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ (\bar{x} =3.27, S.D.=0.94)

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร

(n=168)

ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง ยั้ง (1)				
ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ)	29 (17.30)	84 (50.00)	49 (29.20)	5 (3.00)	1 (0.60)	3.80	0.78	สูง	4
ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี (ร้อยละ)	35 (20.80)	94 (56.00)	35 (20.80)	3 (1.80)	1 (0.60)	3.95	0.74	สูง	1
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ร้อยละ)	28 (16.70)	78 (46.40)	50 (29.80)	11 (6.50)	1 (0.60)	3.72	0.84	สูง	5
ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี (ร้อยละ)	36 (21.40)	91 (54.20)	37 (22.00)	3 (1.80)	1 (0.60)	3.94	0.75	สูง	2

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร (ต่อ)

(n=168)

ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง ยั้ง (1)				
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม อย่างมีประสิทธิภาพ และมี ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละ)	34 (20.20)	88 (52.40)	45 (26.80)	0 (0.00)	1 (0.60)	3.92	0.72	สูง	3
รวมด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร						3.87	0.66	สูง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี มีค่าผลรวมสูงสุด ($\bar{x}=3.95$, S.D.=0.74) รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{x}=3.94$, S.D.=0.75) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน

(n=168)

ด้านสิทธิของบุคคล ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)				
ท่านได้รับสิทธิในการ ปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ รับผิดชอบ (ร้อยละ)	15 (8.90)	100 (59.50)	48 (28.60)	5 (3.00)	0 (0.00)	3.74	0.66	สูง	2
ผู้ร่วมงานให้เกียรติและ เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน (ร้อยละ)	19 (11.30)	99 (58.90)	47 (28.00)	3 (1.80)	0 (0.00)	3.80	0.65	สูง	1
ผู้บังคับบัญชารับฟังความ คิดเห็น ปัญหา และ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้ อย่างเหมาะสม (ร้อยละ)	22 (13.10)	78 (46.40)	53 (31.50)	12 (7.10)	3 (1.80)	3.62	0.87	ปาน กลาง	3
ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจใน การตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย (ร้อยละ)	21 (12.50)	68 (40.50)	65 (38.70)	11 (6.50)	3 (1.80)	3.55	0.86	ปาน กลาง	4
ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกิน ความสามารถหรือนอกเหนือ ความรับผิดชอบได้ (ร้อยละ)	12 (7.10)	48 (28.60)	63 (37.50)	27 (16.10)	18 (10.70)	3.05	1.08	ปาน กลาง	5
รวมด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน						3.55	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน มีค่าผลรวมสูงสุดคือ $(\bar{x}=3.80, S.D.=0.65)$ รองลงมาคือ ท่านได้รับสิทธิ

ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.74$, S.D.=0.66) น้อยที่สุดคือ พนักงานมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบได้ ($\bar{x}=3.05$, S.D.=1.08)

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

(n=168)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)				
งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว (ร้อยละ)	17 (10.10)	92 (54.80)	49 (29.20)	9 (5.40)	1 (0.60)	3.68	0.75	สูง	2
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลางาน (ร้อยละ)	12 (7.10)	89 (53.00)	52 (31.00)	15 (8.90)	0 (0.00)	3.58	0.75	ปานกลาง	4
ท่านสามารถจัดเวลาการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม (ร้อยละ)	21 (12.50)	93 (55.40)	44 (26.20)	10 (6.00)	0 (0.00)	3.74	0.75	สูง	1
ท่านมีอิสระในการกำหนดวันลาพักและวันลาพักผ่อน (ร้อยละ)	21 (12.50)	84 (50.00)	44 (26.20)	15 (8.90)	4 (2.40)	3.61	0.90	ปานกลาง	3
ท่านมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเพียงพอในแต่ละวัน (ร้อยละ)	18 (10.70)	65 (38.70)	61 (36.30)	20 (11.90)	4 (2.40)	3.43	0.92	ปานกลาง	5
รวมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว						3.61	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปาน

กลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า ท่านสามารถ จัดเวลาการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม มีค่าผลรวมสูงสุด (\bar{x} = 3.74, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตของครอบครัว (\bar{x} =3.68, S.D.= 0.75) น้อยที่สุดคือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่าง เพียงพอในแต่ละวัน (\bar{x} =3.43, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร

(n=168)

ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)				
งานของท่านมีส่วนช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น (ร้อยละ)	30 (17.90)	97 (57.70)	40 (23.80)	0 (0.00)	1 (0.60)	3.92	0.68	สูง	3
หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง (ร้อยละ)	39 (23.20)	89 (53.00)	39 (23.20)	1 (0.60)	0 (0.00)	3.99	0.70	สูง	1
การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคคลในหน่วยงาน (ร้อยละ)	20 (11.90)	100 (59.50)	47 (28.00)	1 (28.00)	0 (0.60)	3.83	0.63	สูง	4
ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ)	21 (12.50)	83 (49.40)	61 (36.30)	2 (1.20)	1 (0.60)	3.72	0.72	สูง	5
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ (ร้อยละ)	37 (22.00)	89 (53.00)	40 (23.80)	2 (1.20)	0 (0.00)	3.96	0.71	สูง	2
รวมด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร						3.88	0.57	สูง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง มีค่าผลรวมสูงสุด ($\bar{x}=3.99$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{x}=3.96$, S.D.=0.71) น้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.72)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อการวิเคราะห์ระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11 และตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา

(n=168)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น/ความรู้สึก			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
1.	ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (ร้อยละ)	1 (0.60)	20 (11.90)	130 (77.40)	17 (10.10)
2.	ท่านรู้สึกสบายใจ (ร้อยละ)	1 (0.60)	32 (19.00)	120 (71.40)	15 (8.90)
3.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อแท้งกับการดำเนินชีวิตประจำวัน (ร้อยละ)	29 (17.30)	117 (69.60)	20 (11.90)	2 (1.20)
4.	ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง (ร้อยละ)	68 (40.50)	87 (51.80)	13 (7.70)	0 (0.00)
5.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์ (ร้อยละ)	83 (49.40)	72 (42.90)	11 (6.50)	2 (1.20)
6.	ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา) (ร้อยละ)	4 (2.40)	44 (26.20)	110 (65.50)	10 (6.00)

ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ความคิดเห็น/ความรู้สึกของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวัง
สนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา (ต่อ)

(n=168)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น/ความรู้สึก			
		ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
7.	ท่านมั่นใจว่าสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อ มีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น (ร้อยละ)	3 (1.80)	42 (25.00)	108 (64.30)	15 (8.90)
8.	ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรง ที่เกิดขึ้นในชีวิต (ร้อยละ)	9 (5.40)	40 (23.80)	105 (62.50)	14 (8.30)
9.	ท่านรู้สึกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ (ร้อยละ)	2 (1.20)	13 (7.70)	129 (76.80)	24 (14.30)
10.	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มี ปัญหา (ร้อยละ)	2 (1.20)	8 (4.80)	113 (67.30)	45 (26.80)
11.	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาส (ร้อยละ)	1 (0.60)	9 (5.40)	124 (73.80)	34 (20.20)
12.	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง (ร้อยละ)	3 (1.80)	15 (8.90)	121 (72.00)	29 (17.30)
13.	ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเมื่ออยู่ใน ครอบครัว (ร้อยละ)	2 (1.20)	10 (6.00)	97 (57.70)	59 (35.10)
14.	หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะ ดูแลท่านเป็นอย่างดี (ร้อยละ)	3 (1.80)	12 (7.10)	81 (48.20)	72 (42.90)
15.	สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพัน ต่อกัน (ร้อยละ)	2 (1.20)	7 (4.20)	79 (47.00)	80 (47.60)

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงาน
ทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ท่านรู้สึกพึงพอใจใน
ชีวิต มีความคิดเห็นมาก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 ท่านรู้สึกสบายใจ มีความคิดเห็น
มาก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน มี
ความคิดเห็นเล็กน้อย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง มีความ

คิดเห็นเล็กน้อย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์ มีความคิดเห็นไม่เลย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ (49.40) ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่อยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา) มีความคิดเห็นมาก จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 ท่านมั่นใจว่าสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น มีความคิดเห็นมาก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต มีความคิดเห็นมาก จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ท่านรู้สึกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ มีความคิดเห็นมาก จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา มีความคิดเห็นมาก จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาส มีความคิดเห็นมาก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง มีความคิดเห็นมาก จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว มีความคิดเห็นมาก จำนวน 97 คิดเป็นร้อยละ 57.70 หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นมาก จำนวน 81 คิดเป็นร้อยละ 48.20 สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน ความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 80 คิดเป็นร้อยละ 47.60

ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

ระดับความสุข	ความถี่ (ร้อยละ)	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (good) (ร้อยละ)	33 (19.64)	46.31	5.20	มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป
มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (fair) (ร้อยละ)	93 (55.36)			
มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (poor) (ร้อยละ)	42 (25.00)			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับความสุขเฉลี่ยโดยรวมมีความสุขเท่ากับคนทั่วไป เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 46.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.20 ซึ่งหมายถึง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมมีความสุขเท่ากับคนทั่วไป

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน สำหรับการจัดลำดับและการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ในปัจจัยต่างๆ ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานแยกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้สถิติ LSD และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุข ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 จำนวนบุตรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานในพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				t	df	Sig
	ชาย		หญิง				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.45	0.60	3.43	0.61	0.154	166	0.439
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.28	0.68	3.36	0.66	0.678	166	0.250
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.64	0.73	3.46	0.69	1.542	166	0.063
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.45	0.79	3.43	0.75	0.136	166	0.446

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				t	df	Sig
	ชาย		หญิง				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	3.93	0.60	3.84	0.69	0.796	166	0.214
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	3.72	0.56	3.48	0.70	2.372	114.335	0.010*
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.64	0.65	3.60	0.66	0.362	166	0.359
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	3.99	0.52	3.84	0.58	1.626	166	0.053
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	3.64	0.48	3.55	0.51	0.981	166	0.164

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.439 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.250 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะไม่แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.063 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานไม่แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.446 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.214 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรไม่แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.359 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.053 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.954	3	0.318	0.861	0.462
	ภายในกลุ่ม	60.537	164	0.369		
	รวม	61.491	167			
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.068	3	0.689	1.586	0.195
	ภายในกลุ่ม	71.266	164	0.435		
	รวม	73.333	167			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.106	3	0.369	0.736	0.532
	ภายในกลุ่ม	82.134	164	0.501		
	รวม	83.24	167			
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.173	3	0.724	1.261	0.289
	ภายในกลุ่ม	94.173	164	0.574		
	รวม	96.346	167			
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.683	3	1.228	2.898	0.037*
	ภายในกลุ่ม	69.477	164	0.424		
	รวม	73.16	167			

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.369	3	0.456	1.016	0.387
	ภายในกลุ่ม	73.669	164	0.449		
	รวม	75.038	167			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.661	3	0.22	0.510	0.676
	ภายในกลุ่ม	70.756	164	0.431		
	รวม	71.416	167			
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.058	3	0.686	2.182	0.092
	ภายในกลุ่ม	51.575	164	0.314		
	รวม	53.633	167			
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.864	3	0.288	1.140	0.335
	ภายในกลุ่ม	41.455	164	0.253		
	รวม	42.319	167			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.462 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.195 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.532 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.289 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรแตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.387 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.676 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.092 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

ช่วงอายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	-	0.25561*	0.45608*	0.15238
31-40 ปี		-	0.20048	-0.10323
41-50 ปี			-	-0.30370
51 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อหาว่าคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คู่ที่ต่างคือ พนักงานที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับพนักงานที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี และพนักงานที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.568	2	0.284	0.769	0.465
	ภายในกลุ่ม	60.923	165	0.369		
	รวม	61.491	167			
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.346	2	0.173	0.391	0.677
	ภายในกลุ่ม	72.988	165	0.442		
	รวม	73.333	167			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.02	2	0.51	1.023	0.362
	ภายในกลุ่ม	82.22	165	0.498		
	รวม	83.24	167			
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0	2	0	0	1
	ภายในกลุ่ม	96.345	165	0.584		
	รวม	96.346	167			
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.557	2	0.778	1.793	0.170
	ภายในกลุ่ม	71.603	165	0.434		
	รวม	73.16	167			
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.555	2	0.278	0.615	0.542
	ภายในกลุ่ม	74.482	165	0.451		
	รวม	75.038	167			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.152	2	0.076	0.176	0.839
	ภายในกลุ่ม	71.264	165	0.432		
	รวม	71.416	167			

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.258	2	0.129	0.398	0.672
	ภายในกลุ่ม	53.376	165	0.323		
	รวม	53.633	167			
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.042	2	0.021	0.081	0.922
	ภายในกลุ่ม	42.277	165	0.256		
	รวม	42.319	167			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.465 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.677 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.362 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 1.000 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.170 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.542 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.839 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.672 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พบว่าสถานภาพที่แตกต่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.589	3	0.196	0.529	0.663
	ภายในกลุ่ม	60.902	164	0.371		
	รวม	61.491	167			
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.409	3	0.803	1.857	0.139
	ภายในกลุ่ม	70.924	164	0.432		
	รวม	73.333	167			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.301	3	0.1	0.198	0.897
	ภายในกลุ่ม	82.939	164	0.506		
	รวม	83.24	167			
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.924	3	0.308	0.529	0.663
	ภายในกลุ่ม	95.422	164	0.582		
	รวม	96.346	167			
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.371	3	0.124	0.279	0.841
	ภายในกลุ่ม	72.788	164	0.444		
	รวม	73.16	167			

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.141	3	0.047	0.103	0.958
	ภายในกลุ่ม	74.897	164	0.457		
	รวม	75.038	167			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.32	3	0.44	1.029	0.381
	ภายในกลุ่ม	70.096	164	0.427		
	รวม	71.416	167			
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.89	3	0.63	1.997	0.116
	ภายในกลุ่ม	51.743	164	0.316		
	รวม	53.633	167			
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.418	3	0.139	0.546	0.652
	ภายในกลุ่ม	41.901	164	0.255		
	รวม	42.319	167			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.663 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.139 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.897 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.663 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.841 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.958 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.381 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.116 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 จำนวนบุตรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนบุตรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนบุตรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนบุตรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.848	3	0.283	0.765	0.515
	ภายในกลุ่ม	60.643	164	0.37		
	รวม	61.491	167			
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.608	3	0.536	1.225	0.302
	ภายในกลุ่ม	71.726	164	0.437		
	รวม	73.333	167			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.848	3	0.616	1.241	0.297
	ภายในกลุ่ม	81.392	164	0.496		
	รวม	83.24	167			
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.31	3	0.437	0.753	0.522
	ภายในกลุ่ม	95.036	164	0.579		
	รวม	96.346	167			
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.721	3	0.574	1.317	0.271
	ภายในกลุ่ม	71.439	164	0.436		
	รวม	73.16	167			

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนบุตรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.822	3	0.607	1.36	0.257
	ภายในกลุ่ม	73.216	164	0.446		
	รวม	75.038	167			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.103	3	0.701	1.659	0.178
	ภายในกลุ่ม	69.313	164	0.423		
	รวม	71.416	167			
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.408	3	0.469	1.473	0.224
	ภายในกลุ่ม	52.226	164	0.318		
	รวม	53.633	167			
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.073	3	0.358	1.422	0.238
	ภายในกลุ่ม	41.246	164	0.252		
	รวม	42.319	167			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.515 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

จำนวนบุตรที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.302 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะไม่แตกต่างกัน

จำนวนบุตรที่แตกต่างกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.297 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า

จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.522 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.271 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.257 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.178 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.224 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พบว่าจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.993	4	0.248	0.669	0.615
	ภายในกลุ่ม	60.499	163	0.371		
	รวม	61.491	167			
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.783	4	0.446	1.016	0.401
	ภายในกลุ่ม	71.55	163	0.439		
	รวม	73.333	167			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.225	4	0.556	1.119	0.349
	ภายในกลุ่ม	81.015	163	0.497		
	รวม	83.24	167			
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.549	4	0.887	1.558	0.188
	ภายในกลุ่ม	92.797	163	0.569		
	รวม	96.346	167			

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม (ต่อ)
(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.495	4	1.624	3.97	0.004*
	ภายในกลุ่ม	66.665	163	0.409		
	รวม	73.16	167			
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.597	4	0.649	1.461	0.217
	ภายในกลุ่ม	72.441	163	0.444		
	รวม	75.038	167			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.007	4	0.252	0.583	0.675
	ภายในกลุ่ม	70.409	163	0.432		
	รวม	71.416	167			
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.394	4	0.349	1.088	0.364
	ภายในกลุ่ม	52.239	163	0.32		
	รวม	53.633	167			
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.59	4	0.398	1.591	0.179
	ภายในกลุ่ม	40.729	163	0.25		
	รวม	42.319	167			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.615 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.401 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

กันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.349 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.188 ซึ่งมีค่า มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติ ฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่า น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของ บุคคลในการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.217 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคล ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.675 ซึ่งมี ค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความ ภาคภูมิใจในงานและองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.364 ซึ่งมีค่า มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติ ฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัด นครปฐม พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	(n=168)				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	-	0.23851	0.43286	0.29740	0.66917*
1-3 ปี		-	0.19435	0.05889	0.43066*
4-6 ปี				-0.13545	0.23632
7-9 ปี					-0.37177*
10 ปี ขึ้นไป					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อหาว่าคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คู่ที่ต่างคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.7 ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.133	2	0.067	0.179	0.836
	ภายในกลุ่ม	61.358	165	0.372		
	รวม	61.491	167			
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.088	2	1.044	2.418	0.092
	ภายในกลุ่ม	71.245	165	0.432		
	รวม	73.333	167			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.863	2	0.431	0.864	0.423
	ภายในกลุ่ม	82.377	165	0.499		
	รวม	83.24	167			
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.833	2	0.416	0.719	0.489
	ภายในกลุ่ม	95.513	165	0.579		
	รวม	96.346	167			
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.021	2	0.011	0.024	0.976
	ภายในกลุ่ม	73.138	165	0.443		
	รวม	73.16	167			

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.556	2	0.278	0.616	0.542
	ภายในกลุ่ม	74.482	165	0.451		
	รวม	75.038	167			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.081	2	0.041	0.094	0.910
	ภายในกลุ่ม	71.335	165	0.432		
	รวม	71.416	167			
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.981	2	0.491	1.538	0.218
	ภายในกลุ่ม	52.652	165	0.319		
	รวม	53.633	167			
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.422	2	0.211	0.83	0.438
	ภายในกลุ่ม	41.897	165	0.254		
	รวม	42.319	167			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.836 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.092 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.423 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.489 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.976 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.542 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.910 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.218 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างรายได้ที่ได้รับต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.351	3	1.117	3.151	0.027*
	ภายในกลุ่ม	58.14	164	0.355		
	รวม	61.491	167			
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.358	3	0.453	1.031	0.380
	ภายในกลุ่ม	71.976	164	0.439		
	รวม	73.333	167			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.483	3	0.161	0.319	0.812
	ภายในกลุ่ม	82.757	164	0.505		
	รวม	83.24	167			
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.248	3	1.083	1.908	0.130
	ภายในกลุ่ม	93.097	164	0.568		
	รวม	96.346	167			
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.185	3	2.395	5.954	0.001*
	ภายในกลุ่ม	65.975	164	0.402		
	รวม	73.16	167			

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างรายได้ที่ได้รับต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม (ต่อ)

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.362	3	1.787	4.207	0.007*
	ภายในกลุ่ม	69.676	164	0.425		
	รวม	75.038	167			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.414	3	0.138	0.319	0.812
	ภายในกลุ่ม	71.002	164	0.433		
	รวม	71.416	167			
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.359	3	0.453	1.422	0.238
	ภายในกลุ่ม	52.274	164	0.319		
	รวม	53.633	167			
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.645	3	0.548	2.211	0.089
	ภายในกลุ่ม	40.674	164	0.248		
	รวม	42.319	167			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.38 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะไม่แตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.812 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง

(H₁) สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.130 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรแตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.812 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.238 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พบว่ารายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกัน ด้านสิทธิของบุคคล

ในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.23 ตารางที่ 4.24 และตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.23 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	-0.98000*	-0.76164*	-0.89677*
15,001-20,000 บาท		-	0.21836	0.08323
20,001-25,000 บาท			-	-0.13513
25,001 บาท ขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ของรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อหาว่าคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คู่ที่ต่างคือ พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน กับพนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท/เดือน พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท/เดือน และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน กับพนักงานที่มีรายได้ 25,001 ขึ้นไป

ตารางที่ 4.24 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	-1.34000*	-1.22283*	-0.97957*
15,001-20,000 บาท		-	0.11717	0.36043*
20,001-25,000 บาท			-	0.24326*
25,001 บาท ขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ของรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อหาว่าคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คู่ที่ต่างคือ พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน กับพนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท/เดือน พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท/เดือน และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน กับพนักงานที่มีรายได้ 25,001 ขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

รายได้ต่อเดือน	(n=168)			
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	-1.38667 *	-1.22831 *	-1.18925 *
15,001-20,000 บาท		-	.15836	.19742
20,001-25,000 บาท			-	.03906
25,001 บาท ขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้สถิติ LSD ของรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อหาว่าคู่ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คู่ที่ต่างคือ พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน กับพนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท/เดือน พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท/เดือน และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน กับพนักงานที่มีรายได้ 25,001 ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานในพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐาน คือ สหสัมพันธ์อย่างง่ายหรือสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

(n=168)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุข		
	r	ระดับความสัมพันธ์	ความมีนัยสำคัญ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.145	ต่ำ	ไม่มี
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.117	ต่ำ	ไม่มี
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	0.044	ต่ำ	ไม่มี
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.077	ต่ำ	ไม่มี
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร	0.238	ต่ำ	ไม่มี
6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน	0.115	ต่ำ	ไม่มี
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	0.087	ต่ำ	ไม่มี
8. ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร	0.210	ต่ำ	ไม่มี
ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม	0.165*	ต่ำ	มี

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.165 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.145 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.117 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.044 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.077 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.238 ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.115 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.087 และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.210 ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านจำนวน 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการบุคลากรมากยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน ผลการวิจัยที่พบสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 168 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.20) มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 55.40) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 51.20) ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.04) ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร (ร้อยละ 54.20) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 45.20) เป็นตำแหน่งปฏิบัติการ (ร้อยละ 95.20) และรายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท (ร้อยละ 43.50)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านปรากฏว่า ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร มีค่าผลรวมสูงสุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.88$ S.D.= 0.57) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.86$, S.D.=0.66) และน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.33$ S.D.= 0.66) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับความสุขเฉลี่ยโดยรวมมีความสุขเท่ากับคนทั่วไป โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 46.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.20 ซึ่งหมายถึง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานในพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.165 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.145 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.117 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.044 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.077 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.238 ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.115 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.087 ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.210

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม” จำนวน 168 คน พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส จำนวนบุตร ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลทุกปัจจัย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับช่อแพรว วิทยาเวช (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่หมุนเวียนไป

ปฏิบัติงาน ณ หอबंधการbinส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอबंधการbinส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สายงาน และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านปรากฏว่า ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร มีค่าผลรวมสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี แดบสูงเนิน (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมาคือด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนอีก 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา พิระยุทธ (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ สิทธิของพนักงาน และข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสอดคล้องกับขวัญตา พระธาตุ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญพัฒน์ พิรุณไพบ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 125 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.249$)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางและกระบวนการในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เพื่อเป็นข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรในการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการบุคลากรมากยิ่งขึ้น ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ องค์กรควรให้ความสำคัญในการพิจารณาการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส และให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้มอบหมายให้กับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะค่าตอบแทนเป็นปัจจัยแรกที่พนักงานต้องนำมาพิจารณา และมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เป็นรายได้ที่นำมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งกำหนดมาตรฐานในการครองชีพ การเสริมสร้างสถานภาพทางสังคม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ องค์กรควรให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน เพราะพนักงานต้องใช้ชีวิตในหน่วยงานวันละไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง ต้องอยู่กับวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานเป็นเวลานานอันจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายทั้งภายในและภายนอก โดยมีการจัดอบรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อตนเอง การเฝ้าระวังหรือการป้องกันภัยอันจะเกิดจากการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในที่ทำงานแก่พนักงาน

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เป็นกระบวนการที่องค์กรต้องทำอย่างต่อเนื่อง และทุกสิ่งจะเกี่ยวพันกับคุณสมบัติของพนักงาน องค์กรควรให้ความร่วมมือกับพนักงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถสำหรับงานในปัจจุบันและในอนาคต ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ในสายงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในการติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมทั้งการให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานเกิดการรับรู้การมีโอกาสนในการเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ผู้บังคับบัญชาควรจัดทำแผนดำเนินงานเพื่อสนับสนุนให้พนักงานเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีการเตรียมความพร้อม

พนักงานในการทำผลงาน ได้แก่ การทำคู่มือการปฏิบัติงาน การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน อันจะส่งผลให้พนักงานได้มีผลงานเพื่อขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการฝึกอบรมให้คำปรึกษา หรือมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพราะความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการพัฒนาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรในระดับบุคคล การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง ซึ่งจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาควรให้ความเคารพกับผู้บังคับบัญชา ส่วนระดับบริหาร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความผูกพันกับพนักงานทุกคนทั่วทั้งองค์กรโดยการจัดกิจกรรมร่วมกัน เอาใจใส่ในทุกข์และสุขของพนักงาน สร้างความน่าเชื่อถือ ให้ความจริงใจและปฏิบัติอย่างเสมอภาค ยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และให้พนักงานได้รับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง

6. ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะการรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงจากพนักงาน การมอบอำนาจและการตัดสินใจ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง และองค์กรควรมอบหมายงานที่ไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว เพื่อให้พนักงานจะได้ไม่เหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากเกินไป มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้กับพนักงาน สร้างความผูกพันกับองค์กรและทีมงานอันส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อทำให้เกิดความสุขและความภาคภูมิใจให้กับพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียวยังเป็นข้อจำกัด สำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แท้จริง และปัจจัยที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม มีการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีสุขภาพทางกายและทางใจที่ดี

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กอบสุข อินทโชติ. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.” งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์ทางสถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกวรินทร์ ปันฟู. (2542). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ลี้ จังหวัดลำพูน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการกรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ช่อแพรว วิทยาเวช. (2547). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ฌหอบังคับการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: บริษัท ฐานบัณฑิต จำกัด.
- ชัยนันท์ ไชยเสนและนารี วีระกิจ. (2557). “สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของพนักงานโรงแรมแผนกอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดภูเก็ต.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร (มกราคม- เมษายน).
- ชัยอนันต์ รีชีวะ. (2544). “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณิชา ปัญญาชัยรักษา. (2556). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.” รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญพัฒน์ พิรุณโพรย. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม.” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2558). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์:แนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). **การวิจัยการตลาด**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- ปิยวรรณ พฤกษ์วัน. (2556). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ เทรดิง จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญ์สินี ดีผลผล. (2545). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษากรณี บริษัท ไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธนา พีระยุทธ. (2551). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) .” ค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2553). “คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี.(2558). **ความสุข**. สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก: <http://th.wikipedia.org/wiki>
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร.
- วิลาสินี เจนวนิชสถาพร และดาวลอยกาญจนมณีเสถียร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ (มกราคม-เมษายน): 571-585.
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และคณะ. (2544). **การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ให้อย่าง. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศูนย์สุขภาพทางจิต. (2558). **ความสุขคืออะไร**. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก: <http://chulawellness.com>
- สพลกิตต์ สังทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก: <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V54/V54d0188.pdf>
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. **Productivity World**. (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540)
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2552). สวรรค์ในที่ทำงาน. **Productivity World**. (พฤษภาคม-มิถุนายน: 72-78, 2552).
- สุกัญญา อินตะโอด. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธิสุด กรุงกาญจนา. (2550). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส อีเลคตริก ซิตี จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. (2548). “ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชัย มงคล ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ ทวี ตั้งเสรี วัชณี หัตถพนม ไพรวลัย รมช้าย และวรวรรณ จุฑา. (2552). **การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย**. รายงานการวิจัยกรมสุขภาพจิต. กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2558). **การบริหารบุคลากรแบบ 360 องศา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.

ภาษาอังกฤษ

- Andrews, F.M. and Stephen B. Whithey. (1978). **Social Indicators of Well-Being**. New York: Plenum.
- Davis, L.E. (1977). Enhancing the quality of work life: Development in the United States. **International Labour Review**. 116:53.
- George, L.K. and L.B. Bearson. (1980). **Quality of life in older persons; meaning and measurement**. Human Sciences Press, New York.
- Huse, E.F.& Cummings, T.G.(1985). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing.
- Linde K. George and Lucille B. Bearson. (1980). **Quality of Life in Older Person**. New York: Human Sciences Press.
- Merton, H.C. (1977). A Look at factors affecting the quality of working life. **Monthly Labour Review**. No.100 (October 1977):55.
- Shefali Srivastava and Rooma Kanpur, “A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It’s Implications”. **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)** e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 3. Ver. I (Mar. 2014), PP 54.
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. **Harvard Business Review**, 15 (5), pp. 12-16.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุข
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุข
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำโดยนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน และขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน โดยผู้วิจัยจะนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการศึกษาเชิงวิชาการ

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการกรอกแบบสอบถามเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชยานิษฐ์ ตั้งธนาโชติพัฒน์
 นักศึกษาปริญญาโท
 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Personal Information)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี 4) 51 ปี
ขึ้นไป

3. สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

5. ปัจจุบันท่านมีบุตรจำนวน

- 1) ไม่มี 2) 1 คน 3) 2 คน 4) 3 คน
 5) มากกว่า 3 คน ขึ้นไป

6. อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน)

- 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) 1-3 ปี 3) 4-6 ปี
 4) 7-9 ปี 5) 10 ปี ขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

- 1) ผู้บริหาร 2) หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย 3) ปฏิบัติการ

8. รายได้

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน 2) 15,001 – 20,000 บาท/เดือน
 3) 20,001 – 25,000 บาท/เดือน 4) 25,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of life)

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามดังต่อไปนี้แล้วพิจารณาเลือกตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงช่องเดียว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
2.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
3.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
4.	ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะและปริมาณใกล้เคียงกัน					
5.	สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น					
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
6.	หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้เป็นระเบียบ สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
7.	หน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนขณะปฏิบัติงาน					
8.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีผู้ดูแลและรักษาความปลอดภัยในหน่วยงานของท่านเพียงพอ					
9.	หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน					
10.	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น กีฬา กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน						
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพิ่มความรู้และทักษะในสายงาน เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
12.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
13.	ท่านได้ใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการปฏิบัติงาน					
14.	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
15.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการพัฒนางานด้วยตนเอง					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน						
16.	ท่านมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
17.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนในการทำผลงานเพื่อให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
18.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านต้องการ					
19.	ท่านมีความมั่นคงในการทำงานกับหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ					
20.	ถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้มีความมั่นคงมากกว่า					
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร						
21.	ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
22.	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี					
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
24.	ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี					
25.	ท่านสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน						
26.	ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ					
27.	ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
28.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม					
29.	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
30.	ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบได้					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว						
31.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว					
32.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาว่าง					
33.	ท่านสามารถจัดเวลาการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม					
34.	ท่านมีอิสระในการกำหนดวันลาพักและวันลาพักผ่อน					
35.	ท่านมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเพียงพอในแต่ละวัน					
ด้านความภาคภูมิใจในงานและองค์กร						
36.	งานของท่านมีส่วนช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น					
37.	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง					
38.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคคลในหน่วยงาน					
39.	ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ					
40.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย (Thai Happiness Indicators: THI-15)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด

คำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่าน ในช่วง 1 เดือน ที่ผ่านมา ให้ท่านสำรวจตัวท่านเอง และประเมินเหตุการณ์ อากาการ หรือความคิดเห็น และความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด และตอบลงในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 4 ตัวเลือก คือ

ไม่เลย หมายถึง ไม่เคยมีเหตุการณ์ อากาการ ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ

เล็กน้อย หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อากาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อย หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อย

มาก หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อากาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้นๆ มาก หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มาก

มากที่สุด หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อากาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้นๆ มากที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
1.	ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต				
2.	ท่านรู้สึกสบายใจ				
3.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน				
4.	ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง				
5.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์				
6.	ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)				
7.	ท่านมั่นใจว่าสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น				
8.	ท่านมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต				
9.	ท่านรู้สึกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์				
10.	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา				
11.	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
12.	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง				
13.	ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว				
14.	หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี				
15.	สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน				

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

-ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง-



ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-031

ที่ /2558

วันที่ 28 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

ด้วยนางสาวชยานิษฐ์ ตั้งธนาโชติพัฒน์ รหัสประจำตัว 57602378 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสาย บริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาราย ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภานนท์ หอมสุด)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-031

ที่ /2558

วันที่ ๒๘ ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก

ด้วยนางสาวชยานิษฐ์ ตั้งธนาโชติพัฒน์ รหัสประจำตัว 57602378 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภานนท์ หอมสุต)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-031

ที่ /2558

วันที่ 28 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสสินี บุญมีศรีสง่า

ด้วยนางสาวชยานิษฐ์ ตั้งธนาโชติพัฒน์ รหัสประจำตัว 57602378 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสาย บริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาราย ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนัสสินี หอมสุต)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวชยานิษฐ์ ตั้งธนาโชติพัฒน์
ที่อยู่	103/20 หมู่ที่ 4 หมู่บ้านมณฑิตา ตำบลลำพญา อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต</p> <p>พ.ศ. 2557 กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร</p>
ประวัติการทำงาน	<p>พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม</p>

