

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา



วราภรณ์ ดอนชัย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะต่อเนื่อง ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้า  
ด้วยตนเอง เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” เห็นสมควรรับเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. อนุสรณ์ คุณานุสรณ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2556



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาฉบับนี้ ได้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร. อนุสรณ์ คุณานุสรณ์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์ โดยสละเวลาในการแนะนำ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง และข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ รวมทั้งการแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนกระทั่งการศึกษานี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิใน มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาความรู้ จนผู้ศึกษาสามารถนำความรู้ ที่ได้มาใช้ในการศึกษานี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อมูล และเสนอแนะทางอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้ และขอขอบพระคุณบิดา มารดา รวมทั้งเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่ให้การช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ตลอดจนมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้คณาจารย์ตลอดจน ผู้มีพระคุณของผู้ศึกษาทุกท่าน ที่ช่วยให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษา

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้กับ บิดา มารดา และครู อาจารย์ ที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนทำให้การศึกษานี้สำเร็จ ลงด้วยดี

วรารณ ดอนชัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า</b>	วารารณณ์ ดอนชัย
<b>ที่ปรึกษา</b>	ดร. อนุสรณ์ คุณานุสรณ์
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555
<b>คำสำคัญ</b>	คุณภาพชีวิต

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีคุณภาพชีวิตอย่างไร การวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 300 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า

ด้านลักษณะส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานสายบริการ มีรายได้ 10,001.00-15,000.00 บาท และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ค่าเฉลี่ยในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (3) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (5) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และ (6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ (7) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และพบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยสรุปบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

**Title** QUALITY OF WORK LIFE OF UNIVESITY OF PHAYAO EMPLOYEES  
**Author** Waraporn Donchai  
**Advisor** Dr., Anusorn Kunanusorn  
**Academic Paper** Independent Study M.B.A., University of Phayao, 2012  
**Keywords** Quality of Work life

### ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the “quality of work life of University of Phayao employees”.

Purpose of this study is to study of quality of work life of The University of Phayao employees. Data of this study were collected from the University of Phayao 300 employees. Data were analyzed and interpreted deviation statistic. Results of this study are as followed.

1. Personal characteristics

This study found that majority of sample were female, age between 26–30 years, single with BA level of education, working in supportive status, income monthly between 10,001–15,000 baht, and length of work was between 1–5 years.

2. Quality of work life

This study found that an average of quality of work life was mild for sevenaspects; 1) fair compensation, 2) environment was save and clean, 3) opportunity for advancement in knowledge and competency, 4) better development and growth, 5) based and registration and just, 6) balance between personal life and work life, and 7) job that related to society. This study also found that quality of work life of employees was light in socialization and quality of work life was mild.

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	8
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	12
ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	18
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	28
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	29
ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านบุคคล.....	29
ส่วนที่ 2 ข้อมูลทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	32

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทสรุป .....	38
สรุปผลการวิจัย .....	38
อภิปรายผลการวิจัย.....	39
ข้อเสนอแนะ .....	42
บรรณานุกรม .....	44
ภาคผนวก .....	48
ภาคผนวก ก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2555 .....	49
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม .....	67
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม.....	70
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า .....	75



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา.....	24
2	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ .....	29
3	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ.....	29
4	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพ .....	30
5	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน .....	30
6	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	31
7	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามตำแหน่ง .....	31
8	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	31
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต .....	32
10	แสดงข้อความคำถามของตัวแปร.....	70
11	แบบฟอร์มรายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือ และค่า IOC .....	72



# สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
---	--------------------------------	---



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในสำนักงาน และมนุษย์ยังจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก อีกทั้งการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขว้าปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต

ทำไมต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็เพราะว่าในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญและมีแนวคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลภายในองค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ การที่องค์การหรือหน่วยงานเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจไม่น้อยไปกว่าเรื่องอื่น ๆ ซึ่งเมื่อบุคคลภายในองค์การมีคุณภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน องค์การสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะมีพื้นฐานภูมิหลัง และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน บางคนสนใจในเนื้องาน บางคนก็สนใจค่าตอบแทน บางคนก็สนใจความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การจะต้องค้นหาและรับรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์การ เพื่อหาทางปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และในปัจจุบันนี้มีการกล่าวถึงประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานกันมากขึ้น ทั้งในการบริหารภาครัฐและเอกชน มีการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ

ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษา หรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้ง ภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงาน นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังถูกกลืนหรือถูกลดทอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาก็คือองค์การสูญเสียรายได้ และพนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ยังคงควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความสุข สนุกกับงาน ไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ช่วยทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง และประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น และที่สำคัญคือเป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงาน ดังนั้น หากองค์การสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็จะทำให้การบริหารงานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การต่าง ๆ จึงมีแนวคิดที่จะพัฒนามนุษย์ในองค์การ โดยมีปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนา 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านร่างกาย คือต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกาย และปัจจัยทางด้านจิตใจ คือเรื่องของความรู้สึกนึกคิดและการมีจิตใจที่พร้อมรับกับการทำงานในทุกสถานภาพ ทุกโอกาส และทุกเวลา เพราะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้สึกและความต้องการที่แตกต่างนั้น เราจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ได้

มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้อยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายโอกาส และการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ประกอบมหาวิทยาลัยได้พิจารณาร่วมกับผู้ว่าราชการ

จังหวัด และสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดพะเยา รวมทั้งผู้แทนจากภาครัฐและเอกชน ในการแก้ปัญหาเรื่องรายได้และการศึกษาของประชากรในจังหวัดพะเยาซึ่งโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จึงได้จัดโครงการกระจายโอกาสทางการศึกษาสู่จังหวัดพะเยาขึ้น เพื่อตอบสนองนโยบายของ ทบวงมหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยขยายเขตการศึกษาออกสู่ภูมิภาค โดยมี วัตถุประสงค์หลักเพื่อยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศในอนาคต ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้ พิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อมาคณะรัฐมนตรีในคราวประชุม เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2539 ได้มีมติให้ใช้ชื่อว่าวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา การจัดการเรียนการสอน ระยะเวลาเริ่มแรกได้ใช้อาคารของโรงเรียนพะเยาพิทยาคมเป็นการชั่วคราว สำหรับสถานที่ตั้งถาวร มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ร่วมกับทางจังหวัดพะเยาจัดหาสถานที่ตั้ง ณ บริเวณ ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประกอบด้วยที่ดินจำนวน 5,727 ไร่ เมื่อการก่อสร้างได้แล้วเสร็จ จึงได้ย้ายมาสถานที่ตั้งถาวรและเปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มี พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ อย่างเต็มรูปแบบ ถือได้ว่าเป็นข่าวที่น่ายินดีสำหรับชาวจังหวัดพะเยา ที่มีสถาบันอุดมศึกษาที่มี คุณภาพผ่านการผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิต ออกมารับใช้สังคมและประเทศชาติอย่างมากมาย ด้วยการนำของอธิการบดีและคณะผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ที่รุกไปข้างหน้า อย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง โดยใช้ ปณิธานร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย (Determination Statement) ว่า **“ปัญญาเพื่อความเข้มแข็ง ของชุมชน”** หรือ **“Wisdom for Community Empowerment”** และมีวัตถุประสงค์ (จุดเน้น) ร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย (Core Purposes) 5 ประการ คือ

1. เพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นิสิตอยู่และเรียน (Live and Learn) อย่างมีความสุข จบไปมีงานทำ และเป็นคนดีของสังคม
2. เพื่อทำการวิจัยที่เน้นการสร้างปัญญาารวมหมู่ (Collective Intelligence) เคียงคู่ชุมชน (สนับสนุนแนวคิด OUOP–One University One Province)
3. เพื่อบริการวิชาการโดยเน้นการใช้ปัญญาารวมหมู่เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน (Community Empowerment)
4. เพื่อทำนุบำรุงภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น (Local Wisdom) สู่สากล

5. เพื่อบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และยึดมั่นในธรรมาภิบาล (Good Governance)

รวมทั้งใช้ค่านิยมร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย (Core Values) โดยยึดหลักคิด 7 ประการ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และทำให้เกิดความเป็นสากล (Internationalization) ซึ่งจะสอดรับ ส่งเสริม และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของปณิธาน และวัตถุประสงค์ (ในข้อ 1 และ 2) ประกอบด้วย

1. Competence-หลักความรู้ความสามารถ (ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความสามารถสูง เป็นอันดับแรกก่อนเสมอ) (จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องช่วยกันยกระดับความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา) (เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เกิด Competitiveness และ Leadership)

2. Freedom-หลักเสรีภาพ (มีเสรีภาพที่จะคิดที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์) (เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิด Excellence) (ทำให้เกิดความเป็นเลิศที่หลากหลายตามที่ตนเองถนัด หรือเชี่ยวชาญ)

3. Justice-หลักความถูกต้องยุติธรรม (มีความถูกต้องและยุติธรรมอยู่ในหัวใจตลอดเวลา) (มีคุณธรรม และจรรยาบรรณ) (ทำให้เกิดความเคารพนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน)

4. Generosity-หลักความมีน้ำใจ (มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยให้ถือเป็น “สิทธิ” ของผู้ที่อ่อนแอกว่าที่จะได้รับความช่วยเหลือ และเป็น “หน้าที่” ของผู้ที่เข้มแข็งกว่าที่จะต้องให้การช่วยเหลือ) (ทำให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข)

5. Team Learning and Working-หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีม (เน้นการเรียนรู้จากการทำงานและการดำเนินชีวิต) (ทำให้เกิดปัญญาารวมหมู่)

6. Shared Vision-หลักการมีเป้าหมายร่วมกัน (มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน) (ทำให้เกิดพลังสามัคคี) (ทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้)

7. Local and Global Spirit-หลักความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและสากล (ยึดคติ “องค์ความรู้ที่ผลิตและที่ใช้เป็นระดับสากล ส่วนจิตวิญญาณอยู่ที่การรับใช้ชุมชนและสังคมไทย”) (ทำให้เกิดความเป็นสากล หรือ Internationalization)

มหาวิทยาลัยพะเยา ปัจจุบันตามโครงสร้างมีหน่วยงานทั้งหมด จำนวน 32 หน่วยงาน ทำการเปิดการเรียนการสอนนิสิตระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ทั้งใน ภาคปกติและภาคพิเศษ มีนิสิตรวมประมาณ 12,000 คน และบุคลากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,176 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555) มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นหนึ่งในหลาย ๆ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีภารกิจหลักด้านการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตสู่สังคมในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยมีบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 746 คน และและอัตรากำลังบุคลากรสายบริการ จำนวน 610 คน จึงทำให้จำนวนบุคลากร หรือประชากรในมหาวิทยาลัยค่อนข้างมีความแตกต่างหลากหลายด้าน อาทิ อายุ ระดับอายุการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในรูปแบบใหม่ที่มีระบบการทำสัญญาจ้าง ซึ่งแตกต่างจากระบบข้าราชการในเรื่องความมั่นคง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ ที่บรรจุโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน, พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการที่บรรจุโดยใช้งบประมาณรายได้ และพนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญาจ้าง ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นในด้านสถานะของบุคลากรมหาวิทยาลัย มีความมั่นคงในอาชีพการงานหรือไม่ สวัสดิการ ค่าตอบแทน รวมถึงจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดความวิตกกังวลของบุคลากร และอาจจะบั่นทอนจิตใจอันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามไปด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จึงได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษานี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ ซึ่งเมื่อองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ผู้ศึกษามีจุดมุ่งหมายในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเอาแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ว่าคนทำงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

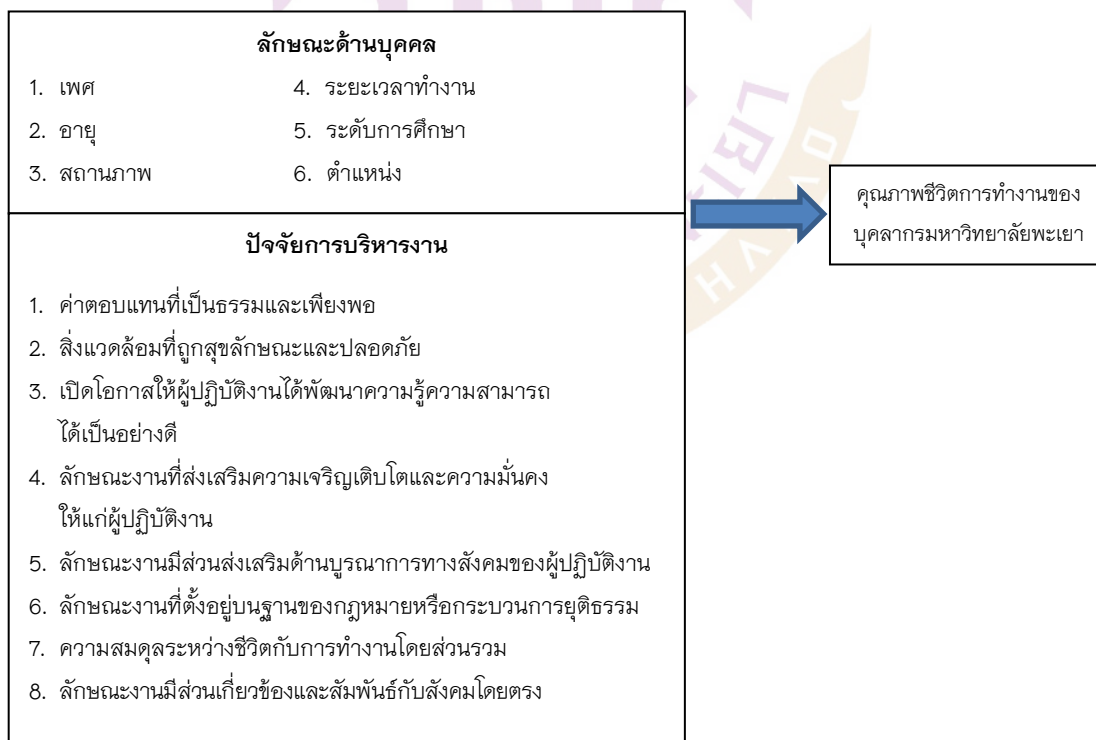
#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1,176 คน (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555) ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (2544, อ้างอิงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) ที่ 95% โดยกำหนดความคลาดเคลื่อน 5% ของประชากรทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่าง 298.48 คน ปรับเพิ่มเป็น จำนวน 300 คน

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2555–เมษายน 2556 รวมระยะเวลา 11 เดือน

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



## คำถามเชิงวิจัย

คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นอย่างไร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งอยู่เลขที่ 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา แต่ละบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ที่ได้รับจากประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการครองคู่ แบ่งเป็น 3 สถานภาพ คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง

4. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยโดยมีสัญญาจ้าง และได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีฐานะเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐ พนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกเป็นสามประเภท ดังนี้

4.1 พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ ได้แก่

4.1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ ที่บรรจุโดยใช้งบประมาณแผ่นดิน

4.1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการที่บรรจุโดยใช้งบประมาณรายได้ ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานบริการ และตำแหน่งอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันที่ คณะกรรมการกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการนี้ อาจได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ คณะกรรมการกำหนด

4.1.3 พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญาจ้าง ได้แก่ ผู้ที่มหาวิทยาลัยจ้างจาก ผู้เกษียณอายุราชการ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์พิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และผู้ที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อปฏิบัติงานให้กับ มหาวิทยาลัยเป็นการชั่วคราว ตามระยะเวลาของโครงการให้ปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะ

โครงการ โดยทำสัญญาจ้างเป็นรายปี หรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

4.2 พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทปฏิบัติงานบางเวลา ได้แก่ ผู้ที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานบางวันหรือตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งอาจมีภาระงานน้อยกว่าเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้

5. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา ประอบการพิจารณาในการกำหนดทิศทางนโยบาย การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเป็นแนวทางในเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
3. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาบุคลากรนำเสนอผู้บริหารมหาวิทยาลัย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาบนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบ หรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตโดยรวม ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามหรือให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดลง

Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลประโยชน์ และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับลูกจ้าง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุดคือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อลูกจ้าง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของลูกจ้างในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

ศิริ สยามสุโพธิ์ (2543, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไว้ว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ขอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยแบ่งเป็น 3 ประการคือ

1. ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน

2. ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ ร่าเริง แจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเองครบครัน และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต

3. ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 22-25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคล มีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2546, หน้า 38) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงานและการรับรองการทำงาน คุณภาพการจ้างงานที่จะไม่ค่อ

เท่าเทียมกัน แต่รวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของพนักงานดีขึ้น

บุญจิรา ปั่นทอง (2546, หน้า 15) เป็นผู้นำศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรก ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Huse and Cummings (1985, หน้า 19-199 อ้างอิงใน ธิดาวลัยย์ ปลื้มคิด, 2551, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

ทำอย่างไรจึงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้นมิใช่เรื่องยาก หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์การหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน เช่น ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย

1. ลักษณะงานของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน
2. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์การ

3. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

จากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ผู้ศึกษาได้คัดเลือกปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยามาเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. ตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงสถานภาพทางสังคมของบุคคล ซึ่งในแต่ละตำแหน่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ ตลอดจนมีภาระหน้าที่ต่างกันไปในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคคลมีตำแหน่งที่จัดอยู่ในกลุ่มสายวิชาการ จะเป็นผู้ที่ได้รับความยกย่องนับถือมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งที่จัดอยู่ในกลุ่มสายปฏิบัติการ

2. อัตราค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ที่มีอัตรา ค่าจ้างสูงย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. อายุการทำงาน เป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงระยะเวลาการทำงานของบุคคล ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ย่อมเกิดความชำนาญ เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน

### องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุลิตา กันทะอุโมงค์ (2553) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ และมีการช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อองค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็ในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2538) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาสภาพในการทำงานว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ทำทนาย
4. ความมั่นคงและเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขา มากกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และโอกาสที่จะก้าวหน้า
5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้คนกับงานเข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจ
6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
7. ชีวิตโดยส่วนรวมของคนงาน มีความสมดุลมีเวลาให้แก่ครอบครัว และเวลาสำหรับตนเอง
8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

นอกจากนี้ สิ่งที่ควรคำนึงก็คือ ด้งาน (Work Content) ซึ่งเป็นสิ่งที่ครอบคลุมพฤติกรรมคนงานได้ จึงควรออกแบบงานให้มีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่างานมีความหมาย ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากงานที่สำเร็จออกมา และความต้องการที่จะรู้ว่าผลงานเป็นอย่างไร และในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. รายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์การ เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน
2. ผลประโยชน์ของพนักงาน คนมีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์การ ได้กลายเป็นข้อต่อระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น
3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาพนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากงาน ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพ เป็นแง่มุมใหม่ที่มีสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกตนเองว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมนับเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วสันต์ วิตรสุขุมาลัย (2554) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในทรณะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี แต่บุคคลจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงาน



ให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาว จำเป็นที่แต่ละองค์การควรได้ให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ได้กล่าวไว้ว่า Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Huse and Commings (1985) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพแต่ละตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมตาและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะของบุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับ

ครอบครัว มีช่วงเวลาที่คล้ายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงานจะดีขึ้นอยู่องค์ประกอบต่อไปนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ กระบวนการทำงานมีมาตรฐานและมีคุณภาพ ภาระงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสาร บรรยากาศในการทำงาน

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์การ สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์การ การงานและจังหวะชีวิตโดยรวมความพึงพอใจในงานและการทำงานร่วมกันในสังคม

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยานั้น เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2555 ดังแสดงในภาคผนวก ก

### ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน  
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานลดลง  
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น  
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจการ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อเรื่องคุณภาพ และชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

### 9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมถึงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 286 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ในการพิสูจน์สมมติฐาน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับ ปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และ หน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีนัยสำคัญ แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลา การทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

แสง ไชยสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านของ บุคลากร รวมถึงศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสาย ข สาย ค พนักงานปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง ชั่วคราว ของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 27 คน โดยรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นจากตัวชี้วัดของ Walton และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหา

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (t-test) ในการพิสูจน์สมมติฐาน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่าง ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เสนอแนะให้ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้สวัสดิการ ให้รางวัล และค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ

อภิชนา บุนนาค (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำนวน 174 ราย ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าแจกแจงแบบที (Independent T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากทั้ง 6 ปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

แก้วตา ผู้พัฒน์พงศ์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัย รวมทั้งค้นหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผู้ศึกษาใช้การวิจัยสำรวจประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน และกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 2,500 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ครอบคลุมทั้ง 4 มาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบาย

ตัวแปรขั้นต้น และใช้สถิติขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วย ระยะเวลาทำการสอน สมรรถนะของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัย และเสรีภาพทางวิชาการ โดยตัวแปรสมรรถนะของมหาวิทยาลัยมีผลหรืออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ เสรีภาพทางวิชาการ ตามด้วยระยะเวลาทำการสอน และนโยบายมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ได้พอ ๆ กัน ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นการยืนยันความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ตลอดจนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามที่ได้มีการทบทวนวรรณกรรมในส่วนสุดท้าย

สุนทร นามโคตรศรี (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test ค่า f-test และค่าแปรปรวนทางเดียว (Anova) คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

พรรัชชล ละลายบาป (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนารูปแบบ คุณภาพชีวิตอันพึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยในด้านอายุและรายได้ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน แต่ปัจจัยทางด้านเพศมีผลกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นไม่มีผล ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสมีผลกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยรวม และด้านลักษณะงานซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นไม่มีผล ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ทำงานมีผลกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านบูรณาการทางสังคม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นไม่มีผล ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษามีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นไม่มีผล องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญแล้วควรปรับปรุงคือ ด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยรวม

สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ จำนวน 369 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครทั้งหมด 4,768 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม 5) ด้านจิตวิญญาณ 6) ด้านความมั่นคงในชีวิต และข้อเสนอแนะที่จะทำให้อะไรมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์

ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นปานกลางค่อนข้างต่ำคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมพบว่า ด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยแปรผันตามกันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุรชาติ เปาว์ลัย (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 120 คน จากจำนวนพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 135 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนแรก เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่สอง เป็นแบบวัดคุณภาพการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม 5) ด้านจิตวิญญาณ 6) ด้านความมั่นคงในชีวิต และส่วนที่สาม เป็นปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ คือ ด้านจิตใจ และด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านจิตวิญญาณ และด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน



จิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R=0.648$ ) สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 41.90 โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมเท่ากับ 0.232



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาในครั้งนี้ มีระเบียบวิธีการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตการศึกษา วิธีการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการและรวบรวมข้อมูล และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1,176 คน ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างที่จะทำการสำรวจ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 5 เปอร์เซ็นต์ เพื่อนำมาคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973, อ้างอิงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) ในกรณี ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) ดังนี้

$$n = \frac{1}{1 + N(e)^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{1,176}{1 + 1,176(0.05)^2}$$

= 298.48 คน ปรับเพิ่มเป็นจำนวน 300 คน

ตาราง 1 แสดงอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
1	คณะเกษตรศาสตร์ และทรัพยากรธรรมชาติ	60	15
2	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	58	15
3	คณะพยาบาลศาสตร์	46	12

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
4	คณะเภสัชศาสตร์	45	11
5	คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	61	16
6	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	62	16
7	คณะวิทยาศาสตร์	102	26
8	คณะวิศวกรรมศาสตร์	59	15
9	คณะศิลปศาสตร์	110	28
10	คณะนิติศาสตร์	36	9
11	คณะสหเวชศาสตร์	40	10
12	คณะแพทยศาสตร์	65	17
13	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	31	8
14	วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม	30	8
15	วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง	11	3
16	กองกิจการนิสิต	34	9
17	กองการเจ้าหน้าที่	54	14
18	กองแผนงาน	18	5
19	กองบริการการศึกษา	38	10
20	กองกลาง	31	8
21	กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา	19	5
22	กองคลัง	36	9
23	กองอาคารสถานที่	28	7
24	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	13	3
25	ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	33	8
26	ศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิสิตพิการ	4	1
27	ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมสถาปัตยกรรมล้านนา(ไต)	4	1
28	โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์	10	3
29	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยา	9	2
30	หน่วยตรวจสอบภายใน	6	1

## ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
31	วิทยาเขตเชียงราย	6	1
32	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา	16	4
<b>รวม</b>		1,176	300

**ที่มา:** กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 4 กรกฎาคม 2555

จากนั้นจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูล

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามลักษณะด้านบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และอายุการทำงาน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ได้นำเอาแนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะ และปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert แต่ละข้อจะมีมาตรา (Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งมีการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

แล้วใช้เกณฑ์การเปรียบเทียบคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 น้อยที่สุด

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง โดยยึดตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา เพื่อตรวจความถูกต้องและครอบคลุมในเนื้อหาที่ต้องการวิจัย และปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่า IOC (Index of Concurrence) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การวัด โดยข้อคำถามที่มีความสอดคล้องคือ ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าเครื่องมือนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ จากการวิเคราะห์เครื่องมือได้ค่า=1 ทุกข้อคำถาม

4. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ Reliability ด้วยการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยค่าความเที่ยงแบบแอลฟา ครอนบาค (Alpha Cronbach) ซึ่ง Cronbach's Alpha มีค่า 0-1 ถ้า Cronbach's Alpha เข้าใกล้ 1 จะมี Reliability มาก อย่างน้อยค่า Alpha ควรมากกว่า 0.7 จากการตรวจสอบเครื่องมือได้ค่า Alpha=.8711

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยสอบถามจากบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อทราบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง สถานภาพ การสมรส และอายุการทำงาน โดยแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการนำคะแนนของระดับคุณภาพชีวิตระดับเดียวกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาแต่ละคนมารวมกัน แล้วคำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยแล้วใช้เกณฑ์การเปรียบเทียบคะแนน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา สามารถแบ่งส่วนการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านบุคคล

พนักงานมหาวิทยาลัยมีรายได้ 10,000–15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.67 รองลงมา 15,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.67

#### ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	113	37.70
หญิง	187	62.30
รวม	300	100.00

จากตาราง 2 พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.3 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.7

#### ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
20–25 ปี	20	6.67
26–30 ปี	115	38.33
31–35 ปี	77	25.67
36–40 ปี	57	19.00

ตาราง 3 (ต่อ)

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
41-45 ปี	21	7.00
46 ปีขึ้นไป	10	3.33
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมา อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.67

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวนคน	ร้อยละ
โสด	155	51.70
สมรส	132	44.00
หม้าย/หย่าร้าง	13	4.30
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมา สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.00

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	35	11.70
1-5 ปี	162	54.00
6-10 ปี	75	25.0
มากกว่า 10 ปี	28	9.30
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 5 ด้านระยะเวลาการทำงานพบว่า พนักงานวิทยาลัยส่วนใหญ่อมีระยะเวลาการทำงานในช่วงเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25



ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.30
ปริญญาตรี	193	64.30
ปริญญาโท	97	32.30
ปริญญาเอก	3	1.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 6 พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมา ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 32.30

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนคน	ร้อยละ
สายบริการ	244	81.30
สายวิชาการ	56	18.70
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 7 พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสายบริการ คิดเป็นร้อยละ 81.30 และสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 18.70

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนคน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	13	4.33
10,000-15,000	158	52.67
15,001-20,000	59	19.67
20,001-25,000	36	12.00
25,001-30,000	12	4.00
30,001 บาทขึ้นไป	22	7.33
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 8 พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มิ่รายได้ระหว่าง 10,000–15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.67 รองลงมา 15,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.67

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
<b>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</b>	<b>3.37</b>		<b>ปานกลาง</b>
- ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด	3.63	3.780	มาก
- ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.24	0.911	ปานกลาง
- ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ	3.23	0.935	ปานกลาง
- ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน	3.15	0.934	ปานกลาง
- เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.01	1.100	ปานกลาง
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย</b>	<b>3.48</b>		<b>ปานกลาง</b>
- ท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.67	4.137	มาก
- สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.57	1.904	มาก
- หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยสม่ำเสมอ	3.35	0.780	ปานกลาง
- มีการนำระบบ 5 ส มาใช้ในหน่วยงานของท่าน	3.33	0.763	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
<b>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี</b>	<b>3.33</b>		<b>ปานกลาง</b>
- ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.52	0.672	มาก
- หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถของ บุคลากรอย่างชัดเจน	3.30	0.726	ปานกลาง
- หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษา เพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิ หรือเพิ่มพูนความรู้ อย่างทั่วถึง	3.26	0.767	ปานกลาง
- ท่านมีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ เสมอ	3.22	0.772	ปานกลาง
<b>ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</b>	<b>3.07</b>		<b>ปานกลาง</b>
- การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต ตามที่ท่านมุ่งหวังไว้	3.30	0.683	ปานกลาง
- ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	3.07	0.857	ปานกลาง
- หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงกว่า	3.06	0.836	ปานกลาง
- ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ในการปรับ หรือโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ความ รับผิดชอบให้ ก้าวหน้ากว่าเดิม	2.86	0.923	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
<b>ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการ</b>	<b>3.59</b>		<b>มาก</b>
<b>ทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน</b>			
- ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำ ภายใน หน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยง สังสรรค์ กีฬา หรือกิจกรรมอื่น ๆ เป็นต้น	3.72	0.791	มาก
- ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมี ความสุขและเป็นกันเอง	3.65	0.834	มาก
- เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือ หรือ คำแนะนำจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.39	0.849	ปานกลาง
<b>ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม</b>	<b>3.28</b>		<b>ปานกลาง</b>
- งานที่ท่านทำมีระเบียบแบบแผน และ ขั้นตอน การปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยากเกินไป	3.49	0.803	ปานกลาง
- หน่วยงานของท่านมีระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.29	0.781	ปานกลาง
- ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.23	0.809	ปานกลาง
- ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าไม่สามารถที่จะ ปฏิบัติ หรืออยู่นอกขอบเขตความ รับผิดชอบ	3.09	0.801	ปานกลาง
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย ส่วนรวม</b>	<b>3.33</b>		<b>ปานกลาง</b>
- การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.45	0.786	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
- ท่านพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของท่าน	3.44	0.785	ปานกลาง
- นอกเวลาการปฏิบัติงานท่านไม่มี ความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบ	3.32	0.852	ปานกลาง
- ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัว หรือ เพื่อนฝูงน้อยเกินไป	3.12	0.840	ปานกลาง
<b>ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคมโดยตรง</b>	<b>3.49</b>		<b>ปานกลาง</b>
- หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณประโยชน์	3.54	0.831	มาก
- ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่ ชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความ สามารถ	3.51	2.888	มาก
- หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกทำกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.43	0.932	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>		<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 9 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง มีรายละเอียด

คุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบที่เป็นธรรมและเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากคือ ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน และเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตามลำดับ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากคือ ด้านท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน ด้านสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี และปลอดภัยสม่ำเสมอ ด้านมีการนำระบบ 5ส มาใช้ในหน่วยงานของท่านตามลำดับ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากคือ ด้านท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางคือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับตัว หรือเพิ่มพูนความรู้อย่างทั่วถึง ท่านมีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านคือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านมุ่งหวังไว้ ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า และท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ก้าวหน้ากว่าเดิมตามลำดับ

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากคือ

ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง และท่านยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กีฬา หรือกิจกรรมอื่น ๆ เป็นต้น และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางคือ เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือ หรือคำแนะนำจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อันดับแรกคือ งานที่ท่านทำมีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยากเกินไป หน่วยงานของท่านมีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานชัดเจน ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน่วยงาน ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าไม่สามารถที่จะปฏิบัติหรืออยู่นอกขอบเขตความรับผิดชอบ ตามลำดับ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อันดับแรกคือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ท่านพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน นอกเวลาการทำงานท่านไม่มีความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบ และท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัว หรือเพื่อนฝูงน้อยเกินไป ตามลำดับ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากคือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ท่านมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ และคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางคือ หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการขาดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 300 คน

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัญหาการขาดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

##### 2. วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1,176 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

##### 3. ผลการวิจัย

###### 3.1 ข้อมูลลักษณะด้านบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.30 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26–30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งอยู่ในสายบริการ มีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 10,000–15,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงาน 1–5 ปี

###### 3.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3.2.2 สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3.2.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3.2.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน



มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3.2.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3.2.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยานั้น บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น รวมทั้งค่าใช้จ่ายสินค้าอุปโภค บริโภค ก็ได้ปรับตัวสูงขึ้นตามไปด้วย แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับก็อาจจะไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น หรืออาจจะเพียงพอแต่ไม่มีเงินออมเพื่ออนาคต ในระบบการทำงานได้มีการนำเอาระบบ 5ส เข้ามาใช้ในการทำงาน แต่ยังไม่มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง การซ่อมแซม บำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง เนื่องด้วยงบประมาณยังไม่เพียงพอ บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่โอกาสในฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะรวมถึงนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้ศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒินั้นยังกระจายไม่ทั่วถึง เพราะปัจจุบันนี้แต่ละหน่วยงานมีบุคลากรเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณมีจำกัดทำให้การพิจารณาจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ ยังกระจายไม่ทั่วถึง

มหาวิทยาลัยพะเยายังเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ ยังต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน โครงสร้างการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต้องใช้เวลาในการที่จะทำให้การบริหารจัดการต่าง ๆ สมบูรณ์แบบ ทำให้บุคลากรไม่แน่ใจว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติจะสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า มีความมั่นคง สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้หรือไม่ แต่บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข เป็นกันเอง และยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีการให้คำปรึกษาหารือ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แต่ในบางครั้ง การปฏิบัติงานไม่ได้ดำเนินการไปตามขั้นตอน ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ซึ่งต้องมีการปรับให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็น

1. เพราะว่าเป็นปัจจุบันมีอัตราค่าครองชีพสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายสินค้าอุปโภค บริโภค ปรับราคาสูงขึ้น แต่บุคลากรยังคงมีรายได้ประจำเท่าเดิม หรือหากค่าใช้จ่ายพอใช้แต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ แต่องค์กรก็สามารถที่จะปรับปรุงและจัดสรรสวัสดิการอื่น ๆ ให้ดีขึ้นได้ เพื่อให้บุคลากร รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ในการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยสม่ำเสมอ รวมทั้งการนำระบบ 5ส มาใช้ในหน่วยงานยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน รวมทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่การบำรุงรักษา การซ่อมแซมอาจจะยังไม่ทั่วถึง อาจจะด้วยเหตุผลของงบประมาณ และบุคลากรผู้รับผิดชอบยังไม่ให้บริการไม่ทั่วถึง

3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ แต่ยังมีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ รวมถึงการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิ และนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ยังอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าแต่ละหน่วยงานมีบุคลากรเพิ่มมากขึ้น แต่มีงบประมาณจำกัด จึงต้องจัดสรรงบประมาณภายในหน่วยงานให้เพียงพอ และอาจจะยังกระจายไม่ทั่วถึงไปยังบุคลากรทั้งหมดภายในหน่วยงาน

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยพะเยายังเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ ยังต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาพอสมควร เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ สมบูรณ์แบบ ทั้งนี้อาจจะส่งผลให้บุคลากร ยังไม่มั่นใจว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต และจะได้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า เพราะมหาวิทยาลัยเองกำลังพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้

5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ใน

ระดับมาก บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข และเป็นกันเองและยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีการให้คำปรึกษาหารือ ช่วยเหลือให้คำแนะนำในกรณีมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of Needs) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการยอมรับหรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะขั้นตอน ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายงานในบางครั้งไม่แน่นอน ไม่ได้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ อาจจะช่วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยพะเยากำลังอยู่ในช่วงการพัฒนา ทำให้ระบบการทำงานของแต่ละหน่วยงานอาจจะเคร่งครัด เพราะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแผนนโยบาย ทำให้มีผลกระทบต่อการจัดเวลาส่วนตัวของบุคลากรต่อตนเอง ครอบครัว และเพื่อนของบุคลากร ทั้งนี้ในด้านท่านพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านซึ่งอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจจะเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนเวลาการเข้าปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น และมีความเข้มงวดในเรื่องการเข้าปฏิบัติงานให้ตรงต่อ เวลาอาจจะส่งผลทำให้บุคลากรต้องมีความเร่งรีบ และมีความเครียด ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลางนั่นเอง

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาด้านย่อยแล้วพบว่า หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่ชุมชน ในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ ความสามารถ ทั้งสองด้านนี้อยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมเสมอ ๆ ผลงานของมหาวิทยาลัยโดยส่วนใหญ่เป็นที่พอใจต่อผู้มาติดต่อ และร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รักษาวัฒนธรรม ประเพณีความเป็นล้านนา รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้ให้บุคคลภายนอกเข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อพิจารณาทางด้านแล้วพบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี แก้วประภา (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้อยู่ในระดับมากคือ ด้านบูรณาการทางสังคม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข และเป็นกันเอง และยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีการให้คำปรึกษาหารือ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ในกรณีมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of Needs) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการยอมรับหรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคม จึงต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่วนด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการหารือร่วมกันโดยให้ตัวแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะมาจากสภาพนักงาน ร่วมกันพิจารณากำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การประเมินเลื่อนขั้นค่าจ้างให้มีความเป็นธรรม มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เชื่อถือได้ โปร่งใส เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ โดยยึดถือระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ และควรส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัย มีโอกาสเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

พะเยา เปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอื่นด้วย เพื่อให้เห็นความแตกต่างในคุณภาพชีวิตกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เป็นต้น

#### **ข้อจำกัดของการศึกษา**

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามต้องใช้เวลานานพอสมควร ควรเผื่อระยะเวลาในแผนสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพราะการไปเร่งรัดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม อาจจะได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงได้ ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่ได้มีความตั้งใจอย่างจริงจังในการตอบแบบสอบถาม





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (4 กรกฎาคม 2555) ศธ 0590.03/ว.3604. **ขอส่งสรุป  
อัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย.**  
ดุสิตนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทร์วิโรฒ.** การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญจิรา ปั่นทอง. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา.**  
ปัญหาพิเศษ ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พจณู เฉลิมसार. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงาน. เพื่อการเพิ่มผลผลิต Productivity  
World, 2(7), 23.**
- พรรษชล ละลายบาป. (2550). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้า  
อุปโภค-บริโภค.** การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- มยุรี แก้วประภา. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยแม่ใจ.** ปัญหาพิเศษ บธ.ม., มหาวิทยาลัยแม่ใจ, เชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2 มิถุนายน 2555). **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยการบริหารงาน  
บุคคล พ.ศ. 2555.**
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ  
ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์  
ปร.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, พระนครศรีอยุธยา.
- วสันต์ วิตรสุมลย์. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์.**  
การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริ สามสุโพธิ์. (2543). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ:  
ไอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.

- สรินยา จรุงพัฒนานานนท์. (2546). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ชลบุรี.** ปัญหาพิเศษ ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สิทธิโชค วรานันต์ติกุล. (2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทวารวดี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 11).** กรุงเทพฯ: เพื่อองฟ้าพริ้นติ้ง.
- สุนันท์ วิรัชวรกุล. (2553). **คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเด่นขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ วศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- สุรชาติ เปาวัลย์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทพาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด.** การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุลิตา กันทะอุโมงค์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์.** การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อภิชญา บุนนาค. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระ มธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- Delamotte, Y. and S. C. Takezawa. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective.** Geneva: International Labour Office.
- Hackman, R. J. and Suttle, L. J. (1977). **Improving life at work: Behavioral science approach to organizational change.** Santa Monica: Goodyear.
- Huse. E. F., and Cummings, T.G. (1985). **Organization Development and Change.** Minnerota: West Publishing.



Walton, Richard E. (1973). Quality of Work Life : **What is it?. Slone Management Review**, 15(1), 12–18.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2555

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2555

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การบริหารงานบุคคล  
จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21(10) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553  
สภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2555 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2555 จึงให้ออก  
ข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การบริหารงานบุคคล  
พ.ศ. 2555”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับนี้

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยพะเยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยพะเยา

“คณะ” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา 7(3) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติ  
มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553

“คณะกรรมการนโยบาย” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายด้านการ  
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ  
มหาวิทยาลัยพะเยา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

“คณบดี” หมายความว่า หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา 7(3) และ (4) แห่งพระราช  
บัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553

“การบริหารงานบุคคล” หมายความว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงาน  
มหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติ  
หน้าที่ในมหาวิทยาลัยโดยมีสัญญาจ้างและได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่  
มหาวิทยาลัยกำหนดโดยมีฐานะเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐ

ข้อ 4 ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาในการตีความหรือปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัย

## หมวด 1

### คณะกรรมการ

ข้อ 5 ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบาย โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (1) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ
- (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน เป็นกรรมการ
- (3) อธิการบดี เป็นกรรมการ
- (4) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย 1 คนเป็นกรรมการ
- (5) คณบดีที่ได้รับเลือกจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

- (6) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย 1 คน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตาม (1), (2), (4), (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ซ้ำได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการตาม (2), (4), (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สภามหาวิทยาลัยให้ถอดถอน

ข้อ 6. คณะกรรมการนโยบายมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรต่อสภามหาวิทยาลัย

(2) กำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมระบบการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรายงานและขอความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

(3) อนุมัติกรอบอัตรากำลัง บัญชีอัตราเงินเดือน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่ง

(4) อนุมัติประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของมหาวิทยาลัย

(5) ให้ความเห็นชอบระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

(6) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งทำงานใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบาย รวมทั้งออกประกาศของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่

(7) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้

(8) รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัยปีละหนึ่งครั้ง

(9) ในกรณีจำเป็นอาจวางระบบการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ของส่วนงานใดที่แตกต่างหรือมีลักษณะเฉพาะได้

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ 7 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการบริหารงานบุคคล ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) อธิการบดีเป็นประธานกรรมการ

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก ทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือเกี่ยวข้องโดยคำแนะนำของอธิการบดี จำนวน 3 คน เป็นกรรมการ

(3) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย 1 คน เป็นกรรมการ

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คนเป็นกรรมการ

(5) ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย 1 คน เป็นกรรมการและเลขานุการ

(6) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ วาระในการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งให้นำความในข้อ 5 วรรคสองและสาม มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ 8 ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการนโยบาย

(2) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและกำกับให้ส่วนงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรตามข้อบังคับนี้รายงานต่อคณะกรรมการนโยบาย

(3) เสนอกรอบอัตรากำลัง บัญชีอัตราเงินเดือน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของ พนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่งเสนอต่อคณะกรรมการนโยบาย

(4) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เสนอต่อคณะกรรมการนโยบาย

(5) กำหนดแบบสัญญาทดลองปฏิบัติงาน สัญญาปฏิบัติงาน และสัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โบนัสและเอกสารอื่นใดอันเกี่ยวกับการ ดำเนินการตามข้อบังคับนี้

(6) ยกร่างระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย และการพัฒนาบุคลากรตามข้อบังคับนี้ เสนอต่อคณะกรรมการนโยบาย

(7) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

(8) พิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับเปลี่ยนอัตราจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัยในกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนงาน

(9) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อ ประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งและกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

(10) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการนโยบายเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล

(11) รายงานผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการ บริหารงานบุคคลต่อคณะกรรมการนโยบายเป็นประจำทุกปี

(12) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคล หนึ่ง เพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ และออกประกาศของ คณะกรรมการที่เกี่ยวกับการดำเนินการในอำนาจและหน้าที่

(13) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการนโยบายและสภา มหาวิทยาลัย

ทั้งนี้การดำเนินการใด ๆ ของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการเงินและ งบประมาณจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบาย

ข้อ (9) ในกรณีที่กรรมการที่มีวาระ ตามข้อ 5 หรือข้อ 7 พ้นจากตำแหน่งก่อนครบ วาระและได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่า วาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ (10) การประชุมคณะกรรมการตามข้อ 5 และข้อ 7 จะต้องมีการมาร่วม ประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดหรือญาติสายตรงกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาด ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

การดำเนินการประชุมของคณะกรรมการตามข้อ 5 และข้อ 7 ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัย พะเยาว่าด้วยการประชุมและการดำเนินงานของสภาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

## หมวด 2

### พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 11 พนักงานมหาวิทยาลัยจำแนกเป็นสามประเภท ดังนี้

(ก) พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ ได้แก่

(1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและพนักงานสายบริการที่บรรจุโดยงบประมาณแผ่นดิน

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการที่บรรจุโดยใช้งบประมาณรายได้ ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานบริการ และตำแหน่งอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันที่คณะกรรมการกำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการนี้ อาจได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่คณะกรรมการกำหนด

(3) พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญาจ้าง ได้แก่ ผู้ที่มหาวิทยาลัยจ้างจากผู้เกษียณอายุราชการ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์พิเศษ ผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษา ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และผู้ที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยเป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาของโครงการให้ปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะโครงการ โดยทำสัญญาจ้างเป็นรายปีหรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

(ข) พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทปฏิบัติงานบางเวลา ได้แก่ ผู้ที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานบางวันหรือตามกำหนดระยะเวลาซึ่งอาจมีภาระงานน้อยกว่าเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้

พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการที่บรรจุโดยใช้งบประมาณรายได้มีศักดิ์และสิทธิเช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุโดยใช้งบประมาณแผ่นดินทุกประการ แต่จะได้รับอัตราเงินเดือนตามบัญชีที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด ทั้งนี้การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ จะไม่ปรับประสบการณ์ เว้นแต่ได้รับการปรับสภาพการบรรจุโดยใช้งบประมาณแผ่นดิน

ข้อ 12 พนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของมหาวิทยาลัย หรือระเบียบ ประกาศที่สภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการนโยบาย และคณะกรรมการกำหนด

ข้อ 13 การสรรหาหรือคัดเลือกหรือแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

ข้อ 14 พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานโดยใช้ระบบสัญญาจ้าง ที่มีการกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ภาระงานที่ต้องปฏิบัติในระหว่างการจ้าง ระยะเวลาจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะเกิดขึ้น และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละประเภทตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

ข้อ 15 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (4) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือเป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือสติพินเพื่อน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
- (7) ไม่เป็นโรคติดต่อเรื้อรัง
- (8) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพนักงาน หรือพักราชการ
- (9) ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน
- (10) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ



(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(12) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคล

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยคณะกรรมการอาจ พิจารณานุมัติให้บรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 15 ได้

ข้อ 16 วัน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

### หมวด 3

#### เงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ

ข้อ 17 อัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด และถ้ามีเหตุผลอันสมควรหรือบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ก็ให้มีการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบาย และสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 18 พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ หรือ เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่งหรือเงินอื่นใด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบาย กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 19 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจจัดให้ มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด โดย ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้จ่ายเงินตอบแทนตามวรรคแรกแก่พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งออกจาก งานเพราะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก เนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

### หมวด 4

#### การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง อัตราเงินเดือน และการทำสัญญาจ้าง

ข้อ 20 พนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 3 สาย คือ

(ก) พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ประเภทอาจารย์ประจำ ได้แก่

- (1) อาจารย์
- (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (3) รองศาสตราจารย์
- (4) ศาสตราจารย์

(ข) พนักงานมหาวิทยาลัย สายบริหารวิชาการ ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ

(3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หรือรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

- (4) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

การเข้าสู่ตำแหน่ง หลักเกณฑ์ การแต่งตั้ง วิธีการจ้าง ภาระงาน อัตราเงินเดือน เงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

(ค) พนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- (1) กลุ่มบริหารจัดการ ได้แก่

(1.1) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการกอง และผู้อำนวยการศูนย์

- (1.2) หัวหน้าฝ่าย

(1.3) หัวหน้าสำนักงานคณะ หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

- (1.4) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

- (2) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่

- (2.1) เจ้าหน้าที่บริหารงานอุดมศึกษา

- (2.2) นักบริหารงานบุคคล

- (2.3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

- (2.4) นักกิจการนิสิต

- (2.5) นักวิชาการศึกษา

- (2.6) นักวิชาการเงินและการคลัง

- (2.7) นักวิชาการคอมพิวเตอร์

- (2.8) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
- (2.9) นักวิทยาศาสตร์
- (2.10) นิติกร
- (2.11) บรรณารักษ์
- (2.12) นายแพทย์
- (2.13) พยาบาล
- (2.14) เกษัชกร
- (2.15) นักกายภาพบำบัด
- (2.16) นักการแพทย์แผนไทย
- (2.17) นักวิชาการสาธารณสุข
- (2.18) วิศวกร
- (2.19) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ
- (2.20) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด
- (3) กลุ่มบริการทั่วไป ได้แก่
  - (3.1) พนักงานบริการ
  - (3.2) พนักงานขับรถยนต์
  - (3.3) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

ข้อ 21 พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ได้

- (1) เชี่ยวชาญพิเศษ
- (2) เชี่ยวชาญ
- (3) ชำนาญการพิเศษ

การได้มา การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ตามวรรคหนึ่งภาระงาน และเงื่อนไขในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 22 พนักงานมหาวิทยาลัยจะมีตำแหน่งใด ประเภทใด สายใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและภาระด้านงบประมาณ

ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภท ชื่อของตำแหน่งหน้าที่

และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เสนอให้ คณะกรรมการ นโยบายพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการนโยบายอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดไว้ก็ได้

ข้อ 23 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่าน กระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ 24 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือกตามข้อ 23 ผู้ใดปฏิบัติงานครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา และผ่านการ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

ข้อ 25 ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผล และความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญการ เข้าเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยให้เสนอคณะกรรมการพิจารณา เมื่อคณะกรรมการอนุมัติให้บรรจุและได้กำหนด ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะได้รับแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 26 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปแล้ว หรือออก จากงานไปปฏิบัติงานพิเศษตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัย ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าไป ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย เมื่อคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติให้บรรจุแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ นโยบาย กำหนด

ข้อ 27 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ออกจากงานไปโดยที่มิใช่เพราะกระทำความผิด วินัย ถ้าสมัครเข้าทำงาน และคณะกรรมการอนุมัติให้รับผู้นั้นเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

ข้อ 28 ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งตามข้อ 20(ข) ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ ให้ นำ ความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้ง

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง ถอดถอน รวมทั้งการให้ได้รับเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

ข้อ 29 ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารว่างลงหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และเป็นกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 28 แต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวได้

การได้รับเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินอื่นใด ของผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นให้ เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบาย

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้นในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอื่นแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้น ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ข้อ 30 การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 28 เป็นผู้สั่งเลื่อน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณ และผลงาน ความอุสาหะ และการรักษาวินัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด 5

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 31 ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด เพื่อประกอบการพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน การปรับเงินเดือน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญาปฏิบัติงาน การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นในการบริหารงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงาน โดยเฉพาะภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนงานพัฒนาของส่วนงาน

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และตำแหน่งผู้บริหารอื่นตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 32 ให้คณะกรรมการนโยบายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับลักษณะภารกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ส่วนงานอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดส่วนงานนั้นได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ขัดหรือแย้งต่อหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่ง

ข้อ 33 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

- (1) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (3) การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ

ข้อ 34 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละส่วนงาน ให้คนบตีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยคนบตีเป็นประธานกรรมการ และกรรมการอีกไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน

ในกรณีส่วนงานใดไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดส่วนงานนั้น

กรรมการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีหน้าที่การงานไม่ต่ำกว่าผู้รับการประเมินและต้องมีบุคคลภายนอกส่วนงานนั้นอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นกรรมการ

ข้อ 35 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง และตามภาระงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับมอบหมาย

ข้อ 36 ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงาน โดยประเมินจาก

- (1) ปริมาณงาน
- (2) คุณภาพงาน
- (3) คุณลักษณะส่วนบุคคล

สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตาม (1) ถึง (3) ต้องสอดคล้องกับลักษณะตำแหน่งงาน

ในการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ประเมินหาข้อมูลจากผู้บริการส่วนงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ ตลอดจนผู้ร่วมงานของผู้รับการประเมิน

ข้อ 37 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบเป็นการล่วงหน้าถึงเป้าหมายของการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินและสัดส่วนน้ำหนักคะแนน

ข้อ 38 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการตามข้อ 34

ข้อ 39 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ 40 ผลการประเมินการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- (1) ดีมาก
- (2) ดี
- (3) ปานกลาง
- (4) ต้องปรับปรุง
- (5) ต่ำ

ผลการประเมินในระดับใดต้องมีระดับคะแนนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 41 ให้คณะกรรมการกำหนดแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 42 เมื่อคณะกรรมการตามข้อ 34 ประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้ถูกประเมินสามารถโต้แย้งได้ภายใน 30 วัน หากมีการโต้แย้งให้อธิการบดีส่งให้คณะกรรมการตามข้อ 34 พิจารณาทบทวน แล้วจึงเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณานุมัติ

ข้อ 43 เมื่อได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวดนี้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแจ้งผลการประเมิน ข้อดี และข้อควรปรับปรุงแก่ผู้รับการประเมิน และให้ทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

## หมวด 6

### การลา

ข้อ 44 การลา มี 9 ประเภท คือ

- (1) ลาป่วย
- (2) ลากิจส่วนตัว
- (3) ลาพักผ่อน
- (4) ลาคลอดบุตร
- (5) ลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด
- (6) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (7) ลาเข้ารับการตรวจพล หรือลาเข้ารับการเตรียมพล
- (8) ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (9) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาน หรือปฏิบัติภารกิจ

ข้อ 45 หลักเกณฑ์และวิธีการลา การได้รับเงินเดือนและเงินอื่นใดกรณีการลาตามข้อ 44 ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

## หมวดที่ 7

### การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 46 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามสายงานแล้วแต่กรณี ดังนี้

- (1) การไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาน
- (2) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (3) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (4) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (5) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ
- (6) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

มหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคแรก ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาความรู้ความสามารถคุณลักษณะ สายงาน ตำแหน่ง และคุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย



ข้อ 47 การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละประเภทแต่ละกลุ่ม และแต่ละตำแหน่ง

ข้อ 48 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประเภทอาจารย์ประจำ มีหน้าที่เพิ่มพูนทักษะการสอน การวิจัย การพัฒนานิสิต การบริการวิชาการ และภารกิจอื่น ๆ รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น

ข้อ 49 พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ กลุ่มบริหารจัดการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหาร รวมทั้งการเตรียมพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะพัฒนาไปทำหน้าที่บริหารในระดับต่าง ๆ

ข้อ 50 พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะและกลุ่มบริการ มีหน้าที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

## หมวด 8

### การออกจากงาน

ข้อ 51 พนักงานมหาวิทยาลัย ออกจากงาน หรือพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ครบเกษียณอายุงาน
- (3) ลาออกหรือได้รับอนุญาตให้ลาออกแล้วแต่กรณี
- (4) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
- (5) สิ้นสุดสัญญาหรือบอกเลิกสัญญา
- (6) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ 54 และข้อ 56
- (7) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

การออกจากงานตามข้อนี้ให้ถือเป็นการเลิกสัญญาจ้างด้วย

ข้อ 52 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในระดับต่ำ ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับต้อง ปรับปรุง เป็นเวลา 2 ปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับปานกลาง หรือต่ำกว่า เป็นเวลาสามปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

ข้อ 53 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งล่วงหน้า 30 วัน เพื่ออธิการบดีเป็นผู้พิจารณา เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยขอลาออก เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัย จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน นับแต่วันขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่เป็นพนักงานสายวิชาการ อธิการบดีอาจยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้จนกว่าจะเสร็จสิ้นภารกิจการสอนครบถ้วนสมบูรณ์ในภาคการศึกษานั้นก็ได้

ข้อ 54 อธิการบดี มีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

- (1) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (2) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ
- (3) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ 15 หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนบรรจุ โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ 22
- (4) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีติดต่อกัน 2 ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น
- (5) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด
- (6) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ปรากฏว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษถึงขั้นปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ 55 เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใด ๆ ตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน หรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ 56 เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน หรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ 57 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างอื่น และเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุงานอยู่ปฏิบัติงานต่อไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

### บทเฉพาะกาล

ข้อ 58 ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 มีผลใช้บังคับและพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543 คงดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ ตามสิทธิประโยชน์เดิมต่อไป จนกว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับนี้ และให้ปฏิบัติงานเดิมต่อไปจนครบอายุสัญญาจ้างเดิม

การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ 59 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวต่อไป และถือว่าเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับนี้

ข้อ 60 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร กรรมการ อนุกรรมการ หรือตำแหน่งอื่นซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี หรือหัวหน้าส่วนงานก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ยังคงให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือจนกว่าสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี หรือหัวหน้าส่วนงานจะได้สั่งเป็นอย่างอื่น

ข้อ 61 ให้ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ คงมีผลใช้บังคับต่อไป เท่าที่ไม่ขัด หรือแย้งต่อข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้มีการออกระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ในกรณีความในวรรคแรก ไม่สามารถใช้ได้หรือครอบคลุมกับการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการนโยบายยังมิได้กำหนดไว้ อาจอนุโลมให้ใช้ระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนเป็นการทั่วไป

ข้อ 62 หากมีกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งใดได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นเงินเดือนในบัญชีที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดอยู่ก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตรานั้นต่อไป โดยถือว่าเป็นอัตราเงินเอนเต็มขั้นของตำแหน่งนั้น

ข้อ 63 การบริหารงานบุคคลที่ได้ดำเนินการไปก่อนข้อบังคับนี้และยังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นต่อไปจนแล้วเสร็จสมบูรณ์

ประกาศวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2555

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ คุณหญิงไขศรี ศรีอรุณ)

นายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา



## ภาคผนวก ข แบบสอบถาม

### แบบสอบถาม

#### เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพะเยา ขอให้ท่านพิจารณาคำถามและคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์มา ณ โอกาสนี้

#### แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านบุคคล
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง  ตามความเป็นจริง

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

(1) โสด

(2) สมรส

(3) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระยะเวลาการทำงาน

(1) ต่ำกว่า 1 ปี

(2) 1-5 ปี

(3) 6-10 ปี

(4) มากกว่า 10 ปี

5. ระดับการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ปริญญาตรี

(3) ปริญญาโท

(4) ปริญญาเอก

6. ตำแหน่ง

สายวิชาการ

สายบริการ

7. รายได้ต่อเดือน.....บาท

**ค่า IOC ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต**

ลำดับที่	ข้อคำถาม	IOC
	<b>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>	
1	ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	1
2	เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1
3	ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ	1
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน	1
5	ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด	1
	<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย</b>	
6	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	1
7	หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยสม่ำเสมอ	1
8	ท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน	1
9	มีการนำระบบ 5ส มาใช้ในหน่วยงานของท่าน	1
	<b>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี</b>	
10	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1
11	ท่านมีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1
12	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิ หรือเพิ่มพูนความรู้อย่างทั่วถึง	1
13	หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างชัดเจน	1
	<b>ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</b>	
14	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านมุ่งหวังไว้	1
15	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	1
16	หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	1
17	ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับ หรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	1

ลำดับที่	ข้อคำถาม	IOC
	<b>ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน</b>	
18	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง	1
19	เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือ หรือคำแนะนำจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1
	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง	1
20	ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กีฬา หรือกิจกรรมอื่น ๆ เป็นต้น	1
	<b>ลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม</b>	
21	งานที่ท่านทำมีระเบียบแบบแผน และขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยากเกินไป	1
22	ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าไม่สามารถที่จะปฏิบัติ หรืออยู่นอกขอบเขตความรับผิดชอบ	1
23	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	1
24	หน่วยงานของท่านมีระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1
	<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</b>	
25	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	1
26	ท่านพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน	1
27	นอกเวลาการปฏิบัติงานท่านไม่มีความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบ	1
28	ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัว หรือเพื่อนฝูงน้อยเกินไป	1
	<b>ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง</b>	
29	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	1
30	ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ	1
31	หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

.....

.....

-ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม-

## ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ความถูกต้อง (Validity) และการตรวจคุณภาพเครื่องมือด้วย (Content Validity Congruence Index: IOC)

### ตาราง 10 แสดงข้อคำถามของตัวแปร

ข้อคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
<b>คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>		
1. ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ		
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน		
3. ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ		
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน		
5. ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด		
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย</b>		
6. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน		
7. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยสม่ำเสมอ		
8. ท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน		
9. มีการนำระบบ 5ส มาใช้ในหน่วยงานของท่าน		
<b>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี</b>		
10. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่		
11. ท่านมีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ		
12. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิ หรือเพิ่มพูนความรู้ อย่างทั่วถึง		
13. หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร อย่างชัดเจน		
<b>ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</b>		
14. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านมุ่งหวังไว้		
15. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม		
16. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า		
17. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับ หรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ก้าวหน้ากว่าเดิม		



## ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
<b>ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน</b>		
18. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง		
19. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือ หรือคำแนะนำจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา		
20. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง		
21. ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กีฬา หรือกิจกรรมอื่น ๆ เป็นต้น		
<b>ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม</b>		
22. งานที่ท่านทำมีระเบียบแบบแผน และขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยากเกินไป		
23. ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าไม่สามารถที่จะปฏิบัติ หรืออยู่นอกขอบเขตความรับผิดชอบ		
24. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
25. หน่วยงานของท่านมีระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน		
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</b>		
26. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน		
27. ท่านพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน		
28. นอกเวลาการปฏิบัติงานท่านไม่มีความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบ		
29. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัว หรือเพื่อนฝูงน้อยเกินไป		
<b>ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง</b>		
30. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์		
31. ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ		
32. หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม		

ตาราง 11 แบบฟอร์มรายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือ และค่า IOC

ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			IOC = $\frac{\sum R}{N}$
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
<b>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>				
1. ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3			1
2. เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3			1
3. ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ	3			1
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน	3			1
5. ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด	3			1
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย</b>				
6. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3			1
7. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัยสม่ำเสมอ	3			1
8. ท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3			1
9. มีการนำระบบ 5ส มาใช้ในหน่วยงานของท่าน	3			1
<b>เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี</b>				
10. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3			1
11. ท่านมีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3			1
12. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิ หรือเพิ่มพูนความรู้อย่างทั่วถึง	3			1
13. หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างชัดเจน	3			1

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			IOC = $\frac{\sum R}{N}$
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
<b>ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ มั่นคงให้แก่ผู้ประกอบการ</b>				
14. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่าน ประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านมุ่งหวังไว้	3			1
15. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่าง เหมาะสม	3			1
16. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่าน ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	3			1
17. การปรับ หรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	3			1
<b>ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน</b>				
18. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุข และเป็นกันเอง	3			1
19. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือ หรือคำแนะนำจาก ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3			1
20. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุขและ เป็นกันเอง	3			1
21. ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายใน หน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กีฬา หรือ กิจกรรมอื่น ๆ เป็นต้น	3			1
<b>ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม</b>				
22. งานที่ท่านทำมีระเบียบแบบแผน และขั้นตอนการ ปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยากเกินไป	2	1		0.6
23. ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าไม่สามารถที่จะปฏิบัติ หรืออยู่นอก ขอบเขตความรับผิดชอบ	3			1

## ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			IOC = $\frac{\sum R}{N}$
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
24. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3			1
25. หน่วยงานของท่านมีระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3			1
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</b>				
26. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	3			1
27. ท่านพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน	3			1
28. นอกเวลาการปฏิบัติงานท่านไม่มีความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบ	3			1
29. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัว หรือเพื่อนฝูงน้อยเกินไป	3			1
<b>ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง</b>				
30. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3			1
31. ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ	3			1
32. หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3			1
<b>ผลรวมคะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ</b>				<b>0.99</b>

ลงชื่อ.....  
(รศ.ธานีทร์ สิทธิวิรัชธรรม)

ลงชื่อ.....  
(นางสาวเพ็ญศรี ชื่นชม)

ลงชื่อ.....  
(นายประสิทธิ์ มินบำรุง)

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง  
.....  
(นางวราภรณ์ คอนชัย)



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

## ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	วราภรณ์ ดอนชัย
วัน เดือน ปี เกิด	15 กรกฎาคม 2518
ที่อยู่ปัจจุบัน	95 หมู่ 5 ต.ป่าอ้อดอนชัย อ.เมือง จ.เชียงราย 57000
ที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการพัสดุ
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2548	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2545	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
พ.ศ. 2544	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	วท.บ. (สถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

