

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

The Quality of Working Life of the Supportive Section Officers

of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สุ่นสวัสดิ์

\*\* นางสาวมานิต ฆ้องบ้านโข้ง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ( $\bar{X}=3.79$ ) ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.16$ )

2. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the quality of working life of the supportive section officers of Bansomdejchaopraya Rajabhat University and 2) to compare the quality life on basis of personal factors, i.e., sex, ages, marital statuses, and incomes. The samples included 180 officers of the supportive section of the university. Data were collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist, and were statistically analyzed in percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The findings revealed as follows :

1. The quality of working life of the supportive section officers of Bansomdejchaopraya Rajabhat University was generally found at the high level. After item analysis, organizational pricle was rated at the highest mean followed by unit internal relation, and fair and sufficient income and benefit.

2. Those who had the different sex had the different quality of working life at significance level .05.

**Keywords :** The Quality of Working Life , The Supportive Section Officers

## บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างจริงจัง ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) เป็นต้นมา เนื่องจากประจักษ์แล้วว่าความมุ่งในเรืองการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว โดยปล่อยให้อุตสาหกรรมจากต่างประเทศเข้ามาประกอบการในประเทศ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของคนในประเทศแยกลง เนื่องจากอุตสาหกรรมที่มามีฐานการผลิตในประเทศไทย ที่ทำให้เกิดมลพิษด้านต่าง ๆ เช่น มลพิษทางอากาศ ทางน้ำ รวมทั้งมีสารปนเปื้อนในระบบการผลิต ได้แก่ สารตะกั่ว สารปรอท ที่สะสมในร่างกายของคนงาน ฯลฯ จะเห็นว่าปัจจุบันประเทศไทยนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11(พ.ศ.2555 - 2559) มาใช้โดยน้อมนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงนำทางการพัฒนา ที่เน้นการมุ่งคนและความสุขของคน โดยใช้แผนฯ เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนแนวคิด สร้างกระแสหลักให้ปรับเปลี่ยนวิถีคิด ค่านิยมร่วมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ในเรื่องของความสุข ได้มีการใช้ดัชนีวัดในระดับภาพรวมที่มุ่งเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนในเชิงวัดความสุขเป็นหลัก ชูตินาฏ วงศ์สุบรรณ (2549, น.61-66) กล่าวว่า ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้มีการศึกษาถึงดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืน มิติทางสังคม โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการดำรงชีวิตไว้ อีกด้วย

การที่ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนมากขึ้น ทำให้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ของคนในการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ที่เป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไป ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้นด้วย ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กรเพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง สมชาติ กิจยรรยง (2555, น.18) กล่าวไว้ว่า คน เป็นปัจจัยชี้ขาดของความสำเร็จในธุรกิจ องค์กรควรสร้างความแข็งแกร่งของ “คน” เพื่อการแข่งขันในธุรกิจ ในทำนองเดียวกัน สุรชัย แก้วพิกุล (2552, น.1) แสดงทัศนะว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ต้องมีความรู้ ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยขององค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร การที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงานเต็มที่ จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนสนองต่อความต้องการขององค์กร

การปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐก็เช่นเดียวกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีการจัดทำกรอบพัฒนาแนวทางคุณภาพชีวิตให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่จัดเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่มีการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ คือ อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน และบุคลากรสายสนับสนุน ทำหน้าที่บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การทำงานของอาจารย์จะประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น ไม่ได้ หากขาดบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อำพรธ วัโรหะ (2555, น.69-70) กล่าวว่า การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะมีผลในปลายปี 2558 นี้ ในแนวคิดที่สอดคล้องกัน สรากุล สุโคตรพรหมมี (2555, น.21) เห็นว่าการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้การแข่งขันด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศอาเซียนเป็นไปอย่างเข้มข้น การเตรียมคนก่อนเข้าสู่ AEC ถือเป็นภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษาต้องขยายกรอบความคิดให้ประชากรทางการศึกษาได้ทราบถึงสิ่งที่ต้องขยายวิสัยทัศน์จากการเป็นประชากรประเทศของตน ก้าวสู่การเป็นประชากรอาเซียน โดยเร็ววัน

ดังนั้นมหาวิทยาลัยฯ จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อการยอมรับของสังคม และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจต่อคุณภาพและความน่าเชื่อถือ มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้สอดคล้องกับความสามารถและศักยภาพในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด จึงเกิดภาวะที่ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเหมาะสมกับความต้องการของสังคม ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีการบริหารงานบุคลากรเป็นสองระบบคือ กลุ่มสายวิชาการ และกลุ่มสายสนับสนุน ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่มักจะควบคุมการทำงานของพนักงานกลุ่มสายสนับสนุนอย่างเข้มงวด มากกว่าพนักงานกลุ่มสายวิชาการ ทำให้พนักงานสายสนับสนุนต้องทำงานอย่างเข้มแข็ง ขยัน อดทน ต่อภาระงานต่างๆ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มสายสนับสนุนอาจเกิดปัญหาได้

ปัญหาที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนประสบอย่างมาก คือ ปัญหาหนี้สิน เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน บางคนมีภาระหนี้สินมากทำให้เกิดความเครียด ต้องหารายได้พิเศษอื่นๆ มาจุนเจือครอบครัว ถ้างานใดมีรายได้ดีกว่าก็จะ โอนย้ายหรือ

ลาออกจากราชการไปประกอบอาชีพอื่นๆ และยังมีปัญหาด้านอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่พร้อมใช้งาน ไม่ได้รับการซ่อมแซม และจัดการอย่างครบถ้วน ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ดีไปด้วย รวมถึงปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือในการทำงานซึ่งกันและกัน ปัญหาด้านลักษณะงาน ที่พนักงานไม่มีโอกาสได้เสนอแนวทางการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ งานที่ปฏิบัติไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ปัญหาด้านความเสมอภาค ที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรมในการปกครอง และพิจารณาความดีความชอบ ไม่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน ปัญหาด้านความสมดุลในชีวิต อันมาจากการได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัวเพียงพอ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น อาจทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย และไม่พึงพอใจในงาน ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีไปด้วย เมื่อพนักงานขาดขวัญกำลังใจ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะต่อผู้บริหาร ในการสร้างขวัญและกำลังใจ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อมหาวิทยาลัยฯ ต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้

### **สมมติฐานของการวิจัย**

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีเพศต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีอายุต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

3. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

4. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีรายได้ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา รวมทั้งสิ้น 326 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสำหรับศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ทั้ง 8 ด้าน จำนวน 38 ข้อ โดยเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ
- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทำการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด และมีรายได้ 20,000 – 25,000 บาท

#### 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยรวม 8 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้านและระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ มีรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มีรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่วนข้อมีรายได้และค่าตอบแทนต่างๆ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2 ด้านสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ มีวัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มีการจัดสถานที่ทำงานที่สะอาด แสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทสะดวก ส่วนข้อหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ออกกำลังกาย ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.3 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับว่าสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับสูงขึ้น ส่วนข้อหน่วยงานเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.4 ด้านความก้าวหน้า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ส่วนข้อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



2.5 ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่วนข้อท่านและเพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.6 ด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ มีการวางแผนกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ส่วนข้อมีเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อนๆ ภายหลังจากการเลิกงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ส่วนข้อหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ พบว่า

3.1 เพศ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสถานที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และ

ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผู้วิจัยนำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงจำนวน 3 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพิณยา พรหมสกุลวัฒนา (2555) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียมนิยม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อ และมีด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทภักดิ์ บุระยัง (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ของสังคม รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะ มีรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ได้รับรายได้และค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีรายได้และค่าตอบแทนต่างๆเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับสูง มี 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนิษฐา ส่งทวน (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก มีอยู่ 5 ด้านด้วยกัน คือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคล และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ที่เหลือ 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และความสมดุลในการดำรงชีวิต โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันสูงสุด และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่ำที่สุด

1.2 ด้านสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะ หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมใช้งาน หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานที่สะอาด แสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทสะดวก หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการใช้งาน หน่วยงานมีบรรยากาศเหมาะสม

และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ออกกำลังกาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา หัฒนุท (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉริยา มาสูงเนิน (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

1.3 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า อยู่ในระดับสูง เป็นเพราะ งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับว่าสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับสูงขึ้น หน่วยงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม และศึกษาดู งานอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่าง อิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนา (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของพนักงาน อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านสังคม สัมพันธ์ และด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ใน ระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล จอมเพ็ชร (2556) ศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานครูใน โรงเรียนเทศบาลวัดโขดทิมทาราม สังกัดเทศบาลนครระยอง

จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูใน โรงเรียนเทศบาลวัด โขดทิมทาราม สังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคม ด้านโอกาสด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสให้ได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต้อง ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านตั้งอยู่ในระเบียบกฎหมายและความยุติธรรม และด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

1.4 ด้านความก้าวหน้า ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง มีการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ ปฏิบัติอยู่ และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา ปรีดาชัชวาล (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด สาขาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด สาขาพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว ส่วนด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่าอยู่ในระดับสูง เป็นเพราะ หน่วยงานมีการร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับความช่วยเหลือหรือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเสมอ เพื่อน ร่วมงานคอยดูแลทุกข์ สุข ซึ่งกันและกัน และเพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีพูน เทตินน้ำ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาตัวชี้วัด ระดับคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน พบว่า โครรวมประชากรกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านประเด็นอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านความภูมิใจ รองลงมาคือ ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้า ด้านการ

บริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.6 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะ ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา ศรีวะ โสภากา (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและความมั่นคงในงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับน้อย และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ใจสนุก (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาแก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับน้อย

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะ พนักงานมีการวางแผนกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าได้ มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนใน

วันหยุดอย่างเต็มที่ โดยปราศจากการปฏิบัติงาน และมีเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อนๆ ภายหลังจากการเลิกงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก บุรฮานี (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท คู่อิงเวด อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท คู่อิงเวด อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยสูงสุดลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก โรจนกิจเกษตร (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

1.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่าอยู่ในระดับสูง เป็นเพราะ พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน หน่วยงานเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามาริบัติ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการ

ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านการถือคุณและการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่มีคุณภาพการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพินยา พรหมสกุลวัฒนา (2555) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทกัญ บุระยัง (2556) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัย



ของ กมลชนก โรจนกิจเกษตร (2553) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนิษฐา ส่งทวน (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธุรกิจ ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

#### เอกสารอ้างอิง

กมลชนก โรจนกิจเกษตร. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร**

**สายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรบุคคล.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชซิง จำกัด.

ชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ. (2549). **นโยบายยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 และระบบติดตาม**

**ประเมินผลการดำเนินงานภาครัฐ.** การฝึกอบรมหลักสูตร “พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับภารกิจของคณะรัฐมนตรี” วันที่ 6 ธันวาคม 2549

โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ธนิษฐา ส่งทวน. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัย**

**ธุรกิจบัณฑิตย์.** สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- นันทัก บุระยัง. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา**  
(สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.  
ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นุชนาด ปั้นคุ้ม. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบ**  
**อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน**  
**โรงพยาบาลรามาริบดี.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปวีณา หัดขุนทด. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ**  
**การทางพิเศษแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปานิสรา ปรีดาชัชวาล. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด.**  
ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด**  
**นครพนม จังหวัดนครพนม.** การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรรณพิไล ยี่มรูปเล็ก. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล**  
**เกาะจันทร์ อำเภอกะฉันทร์ จังหวัดชลบุรี.**  
ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป  
วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนะ. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร**  
**สายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.**  
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- พิสมัย ไกรดงพลอย. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา.**  
การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิมล จอมเพ็ชร. (2556). **ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลวัดโฆดทิมทาราม สังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง.**  
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนสิชา อนุกุล. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553. การวิจัยสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.**
- รักชนก บุรธานี. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิ่งเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.**
- รัชพล บุญอนเนกวัฒนา. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. งานประกันคุณภาพ. (2557). รายงานการประเมินตนเอง. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.**
- วันชัย มีชาติ. (2552). **การบริหารองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- วราภรณ์ สกุลรัมย์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.**
- วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิไลพร บุญรอด. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยนเรศวร.**

- ศรากุล สุโคตรพรหมมี. (2555). **คนไทย คนอาเซียน คนกันเอง คน AEC.**  
กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ศรีพูน เทตินน้ำ. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย (มหาชน) ในจังหวัดลำพูน.** การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิศักดิ์ ใจสนุก. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิณยา พรหมสกุลวัฒนา. (2555). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.** ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุลิตา กันทะอุโมงค์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**  
การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมชาติ กิจจรรง. (2555). **องค์กรดี บุคลากรเด่น เน้นวิธีการหลากหลาย.**  
กรุงเทพฯ : สมาร์ท ไไลฟ์.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัญริยา มาสูงเนิน. (2554). **ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุชา ศรีวะโสภา. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

อำพรพรณ วโรหะ. (2555). **การศึกษากลไกการขับเคลื่อนการสร้างประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ : แสงดาว.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (1995). **Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work**. (5<sup>rd</sup> ed.). New Jersey. : Prentice-Hall.

Gioia. (2004). **Boosting Quality of Work Life for Your Employees**. Retrieved 5 June 2015. From <http://www.nacsonline.com>

Hackman, R. J. & Suttle, L. J. (1977). **Improving Life at Work : Bahavior Science Approach to Organizational Change Santa Monica**. California : Goodyear.

Huse, E. F. & Cumming, T. G. (1985). **Organization Development and Chang**. (3<sup>rd</sup> ed.). Minnesota : West.

Nagayama, Y. (1993). **The concept of the Quality of Working Life of White Collar Workers, an International Comporism of Professional and Manager**. Tokyo : The Japan Institute of Labour.

Quible, Z. K. (1996). **Administrative Office Management**. (6<sup>rd</sup> ed.). Singapore : Prentice-Hall.

Robinson, S. F. (1991). **Managing Today**. London. : Prentice-Hall.

Walton, R. E. (1975). **Criteria for Quality of Working life : The Quality of Work life**. New York : The Free press.

Skrovan, D. J. (1983). **Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector**. Masschusetts : Addison-Wesley.