

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Factors Affecting Quality of Working Life of Supporting Staff in Maejo University

นพนิตย์ วงศ์สุ

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการจัดสรรโควตา (Quota Sampling) ซึ่งได้ทำการแบ่งกลุ่มของประชากรตามหน่วยงาน แล้วจัดสรรโควตาไปให้แต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงาน จากนั้นเลือกเก็บข้อมูลแบบบังเอิญ (Accidental Selection) โดยทำการเก็บข้อมูลให้ครบตามโควตาที่จัดสรรให้แต่ละหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้งหมด 260 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีสถานภาพโสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 สังกัดหน่วยงานสำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 30,001- 40,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวน 11-15 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 ศึกษาพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือด้านความต้องการ การมีอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ABSTRACT

This study of factors affecting quality of working life of supporting staff in Maejo University was quantitative research by using surveying method, namely, self-administered questionnaires as the tool in collection data. This study aims to (1) to explore underlying problems and recommendations regarding working life quality of supporting staff in Maejo University (2) to study working life quality of those staff. Samples were 260 staff selected proportionally by quota sampling from each faculty/department. The data collection was done by accidental selection and ensure that the number of samples were ample as stated. The result of the study found that the majority of supporting staff from 260 staff were female in the number of 196 staff (75.40%), with 31-40 years old in the number of 154 staff (59.20%), being single 145 staff (55.80%), and working for university department 92 staff or 35.40%. There were 149 staff (57.30%), 123 staff (47.30%) has income of 30,001-40,000 baht per month with the working period between 11-15 years in the number of 116 (44.60%). It is found that motivational factors of staff in general be in 'high' level with the average score of 4.19, when considering by dimensions found that success drive has the average score of 4.43, power drive 4.11, relationship drive 4.03 respectively. With regards to factors affecting working life quality, it is found that staff has the great life quality (very high) with score of 4.14 and when considering by each dimension it is found that being proud to organization was in the highest value of 4.36, safe environment of 4.27, training and development t of staff of 4.10, social and job freedom with 4.03 and administrative work characteristics of 4.02 respectively. When comparing between staff with different working period it is found that there is significantly different perception on fair pay, safe environment, and social and job freedom at 0.05. At 0.01 significant level, it is found that administrative work characteristics is different for working with different working period.

Keywords : Life Quality, supporting staff of Maejo University

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ โดยถือว่า “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

จากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรม และการพัฒนาทางเทคโนโลยีของโลก ส่งผลให้ทุกหน่วยงานต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างก้าวกระโดด ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ (Ulrich, D., et al. 2008) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Armstrong (2010) เริ่มจากปรัชญาขององค์การตามมาด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์พร้อมทั้งการกำหนดนโยบายกระบวนการ การปฏิบัติ และแผนงานต่างๆ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน วิจัย บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างองค์ความรู้อันจะนำไปใช้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่ป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น (พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2560) จากการที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปรับปรุงการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ และมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยยังไม่มีกฎระเบียบที่แน่นอนมารองรับและยังนำกฎระเบียบที่ใช้บังคับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนจากการเป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สมมติฐานของการวิจัย

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษา ด้านเนื้อหาการวิจัยซึ่งมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชากร มุ่งศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวนทั้งสิ้น 684 คน ด้านระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2562 ถึง ธันวาคม 2562

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี

แนวคิดทฤษฎีของแมกกลิลแลนด์ ผู้วิจัยได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความต้องการความสำเร็จ (2) ด้านความต้องการ การมีอำนาจ (3) ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความต้องการความสำเร็จ การมีอำนาจ และความสัมพันธ์ภาพที่ดี ดังนั้น การกำหนดวิธีการใน

การพัฒนาความต้องการต่างๆ ให้ตรงกับบริบทการบริหารงาน จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์ และคัมมิงส์ ผู้วิจัยจึงขอปรับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารงานขององค์กรที่ของกลุ่มเป้าหมาย ไว้ 6 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (3) ด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงาน (4) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้า (5) ด้านลักษณะการบริหารงาน (6) ด้านความภูมิใจในองค์กร จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ดังนั้น การเลือกปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทปพา วิเศษ โวหาร (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานสตรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานสตรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

บุญฤกษ์ บุญคง (2559) ได้ศึกษาระดับความสุขระดับแรงจูงใจของคนวัยทำงานเปรียบเทียบกับระดับความสุขจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ณัฐนันท์ สอดมาลัย และทศพร มะหะหมัด (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ พบว่า ระดับความสุขในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ด้านคุณธรรม และด้านสังคม แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนา ความสามารถและมีความก้าวหน้าในงานด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคล

กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศอายุระดับการศึกษาอายุราชการ รายได้ความพอเพียงของรายได้ชั้นยศ แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่เป็น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรัช สงวนวงษ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา (2017) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก

สัณหวัช วิชิตนนทการ, วันทนา อมตาริยกุล และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 4 พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวนทั้งสิ้น 684 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบมีจำนวนประชากรที่แน่นอน จากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 252.40 ดังนั้น ผู้วิจัยจะต้องเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 260 ชุดให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยใช้วิธีการจัดสรรโควตา (Quota Sampling) ซึ่งได้ทำการแบ่งกลุ่มของประชากรตามหน่วยงาน แล้วจัดสรรโควตาไปให้แต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงาน จากนั้นเลือกเก็บข้อมูลแบบบังเอิญ (Accidental Selection) โดยทำการเก็บข้อมูลให้ครบตามโควตาที่จัดสรรให้แต่ละหน่วยงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยต้องนำข้อมูลส่วนนี้ไปวิเคราะห์แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยต้องนำข้อมูลส่วนนี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยต้องนำข้อมูลส่วนนี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation) และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทั้งหมด 260 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีสถานภาพโสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 สังกัดหน่วยงานสำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 30,001- 40,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวน 11-15 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60

2. ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือด้านความต้องการ การมีอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และ

ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มากที่สุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือด้านความต้องการ การมีอำนาจ และด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับสถาบันอื่น ยังถือว่าได้ว่าอัตราค่าตอบแทนเริ่มต้นยังไม่ได้น่ากว่าสถาบันการศึกษาอื่น นอกจากนี้ ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สามารถที่จะเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารงานของหน่วยงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เมธา หริมเทพาธิป (2017) ที่ศึกษา ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด์ McClelland's Need Theory ว่า บุคคลมีความต้องการที่ต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทรปารี อยู่เย็น (2554) ที่ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ทุกข้อ ยกเว้น สวัสดิการที่หน่วยงานจัดสรรให้มีความเพียงพอ ที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญฤกษ์ บุญคง (2559) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับ

ความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า มีโอกาสทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ การมีความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ จากการทำงาน และการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความต้องการ การมีอำนาจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตามสายงาน อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทป์พาวิเศษโวหาร (2552) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามตำแหน่ง ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำแผนการพัฒนาคณะตนเองในระยะยาว และมีหน่วยงานที่ติดตามผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้

1.3 ด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรฐนันท์ สอดมาลัย และทศพร มะหะหมัด (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีค่านิยมหลัก J (Justice) เทิดยุดิธรรม คือ เสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องชื่นชมคนดี ชื้อสัตย์ ฉลาด อดทน มีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย

2. ผลการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าจาก 6 ด้าน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักองค์กร ตามค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย ที่เขียนว่า MAEJO ซึ่งมีความหมายแยกตามตัวอักษรดังนี้ M (Mindfulness) ทำด้วยจิต คือ มีสติปัญญา รู้ตัวอยู่เสมอ เข้าใจผู้อื่น เพียบพร้อมด้วยจริยธรรม ยึดมั่นคุณธรรม A (Aspiration) กัดมุ่งมั่น คือ มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใฝ่ฝันแต่สิ่งที่ดี E (Excellent) ฝันเป็นเลิศ คือ ฝึกฝน ความเชี่ยวชาญ มีวิริยะอุตสาหะ ลู่งานหนัก ยึดมั่นในคุณภาพ J (Justice) เทิดยุดิธรรม คือ เสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องชื่นชมคนดี ชื้อสัตย์ ฉลาด อดทน มีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย O (Origin) นำเกียรติภูมิ คือ คิดค้น สามัคคี มีวินัย สืบสานเรื่องราวเล่าขานภูมิปัญญาท้องถิ่น ใส่ใจชุมชน สังคมในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมิกา สังข์ขันธ์ (2016) คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.จากการศึกษาข้อมูลระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการได้รับการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูล ความมีน้ำใจ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัญฐนันท์ สอดมาลัย และทศพร มะหะหมัด (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ภาพรวมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีใน นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงาน ภายในหน่วยงานมีมาตรฐานที่ชัดเจนและมีความเป็นธรรม และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดสรรให้มีความเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน และการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องเตรียมอาหาร ที่จอดรถ เพียงพอต่อความต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันหวัช วิชิตนันทการ, วันทนา อมตาริยกุล และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2019) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงาน เขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และการได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูล ความมีน้ำใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักฐนันท์ สอดมาลัย และทศพร มะหะหมัด (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานโรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ภาพรวมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีใน นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีใน นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมี ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบมีระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยุ่งยาก มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย หากคิดว่าไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้ หรืออยู่นอกเหนือจากภาระงานที่กำหนด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญฤกษ์ บุญคง (2559) ได้ศึกษาระดับความสุขระดับแรงจูงใจของคนวัยทำงานเปรียบเทียบกับระดับความสุขจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของคนวัยทำงาน ใน อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปมิกา สังข์
 ชรินทร์ (2016) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ
 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรมีการหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน
 มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน
 และยอมรับจากทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน รวมทั้งควรพิจารณาการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการ
 สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อลดช่องว่างในการปฏิบัติงาน
 ร่วมกัน รวมถึงการทำงานที่ควรให้ความเคารพต่อการทำงานของผู้อื่น และไม่ครอบงำการบริหารงานความ
 ชัดแย้งในองค์กร และการสื่อสารในองค์กรจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน หากมีการ
 บริหารจัดการที่เหมาะสม จะทำให้อุบลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถทำให้การปฏิบัติร่วมกันบรรลุตาม
 เป้าหมายที่วางไว้

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้า หน่วยงานควรมีการส่งเสริม
 สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ตรงตามสายงานที่

4. ด้านความภูมิใจในองค์กร ควรมีการสื่อสารกิจกรรมในหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการส่งเสริม
 ให้อุบลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่ไปให้บริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.(2560).พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2560.สืบค้น

18 ตุลาคม 2662,จาก <http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/1398.pdf>

จันทน์พา วิเศษโฆหาร. (2552).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม

จังหวัดสมุทรปราการ. (Doctoral dissertation, Dhonburi Rajabhat Univerity. Office of Academic
 Resources And Information Technology).

- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล.(2554).การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.
- ฉัตรปารี อยู่เย็น.(2554).แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.กรุงเทพมหานคร : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.,. ฉัตรนันท์ สอดมาลัย และทศพร มะหะหมัด.(2561).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ. PAYAP UNIVERSITY JOURNAL, 28(1), 85-96.
- บุญฤกษ์ บุญคง.(2559). ความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. Journal of Management Sciences Suraththani Rajabhat University, 3(2), 191-212.
- เปมิกา สังข์ขันธ์.(2016). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ. Journal of Education Thaksin University, 16(1), 132-143.
- เมธา หริมเทพาธิป.(2017).ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ *McClelland's Need Theory*.สืบค้น 18 ตุลาคม 2662,จาก <https://www.gotoknow.org/posts/629840>.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน และณัฐนิชา ปิยะปัญญา.(2017). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. Southeast Bangkok Journal, 3(2), 77-90.
- สัณหวัช วิชิตนนทการ,วันทนา อมตาริยกุล และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2019). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 4. Journal of Graduate Research, 10(1), 169-188.
- สุรัช แก้วพิกุล.(2552).คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- Armstrong, M.(2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guild to People Management*. London: Kogan Page.
- Ulrich,D.,et al. (2008).*HR Competencies Master at the Intersection of People and Business*.SHRM.