



คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ศิลาพร กันทา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



WORK LIFE QUALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF THE HIGHER EDUCATION COMMISSION

Silaporn Kantha

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2018

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ศิลาพร กันทา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

WORK LIFE QUALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF THE HIGHER EDUCATION COMMISSION

Silaporn Kantha



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2018

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin



Thesis Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Thesis Title Work Life Quality and Organizational Commitment of
Personnel in the Office of the Higher Education Commission.

Researcher Miss Silaporn Kantha

Major Innovation Public Administration and Management

Advisor Asst. Prof. Chompoonuch Hunnak, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin Approved this Thesis
in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration.

..... Director of College Innovation Management
(Mr.Rapee Moungnont)

Thesis Committee

..... Chairperson
(Emeritus Prof. Suthep Chaovalit, Ph.D.)

..... Member
(Asst. Prof. Guntima Nilthongkum, Ph.D.)

..... Member
(Asst. Prof. Chompoonuch Hunnak, Ph.D.)

ชื่อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวศิลาพร กันทา
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร.ชมภานุช หุ่นนาค
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (3) เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ (6) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัยใช้แบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจำนวน 178 คน วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง 3) บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน 4) บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน 5) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ 6) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การจัดสวัสดิการ การจัดฝึกอบรม และการจัดกิจกรรมจิตอาสา

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

Thesis Title	Work Life Quality and Organizational Commitment of Personnel in the Office of the Higher Education Commission.
Researcher	Miss.Silaporn Kantha
Degree Sought	Master of Public Administration
Advisors	Asst.Prof. Chompoonuch Hunnak, Ph.D.
Academic Year	2018

Abstract

The objectives of this research aim to study the level of quality of work life of Personnel in the Office of the Higher Education Commission; to study the level of organization commitment of Personnel in the Office of the Higher Education Commission; to make a comparison between the officials' quality of work life based on personal factors; to make a comparison between the officials' organization commitment based on personal factors; to study determine the relationship between quality of work life and organizational commitment of officials' in the Office of the Higher Education Commission; and Provide guidelines for enhancing the quality of working life of officials' in the Office of the Higher Education Commission.

This research is mixed methods research, quantitative research collects data using questionnaires from the personnel of the Office of the Higher Education Commission, totaling 178 people and data analysis by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, variance and Pearson's correlation coefficient. As for qualitative research, studies from documents. In-depth interviews. Key informants are executive office of the Higher Education Commission a total of 5 people analyzed data with inductive analysis.

The results of the study were as follows : personnel have a quality of working life at a moderate level; personnel with moderate organizational commitment; personnel with gender, age, marital status, government age, salary rate and different positions have different quality of life; personnel with gender, age, marital status, government age, salary rate and different positions have different organization ties; quality of work life is related to organizational commitment; guidelines for enhancing the quality of work life, including welfare training and volunteer activities.

Keywords : Work Life Quality, Organizational Commitment, Personnel in the Office of the Higher Education Commission

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาของอาจารย์ ผศ.ดร.ชมภูษ ุ่่นนาค อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิต ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.กัณฑ์ธิดา นิลทองคำ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกท่าน และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ทั้งจากการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่และครอบครัวที่ห่วงใยและให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มศึกษาจนกระทั่งทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ชีวิต และสังคมของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโท ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การศึกษาสำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน

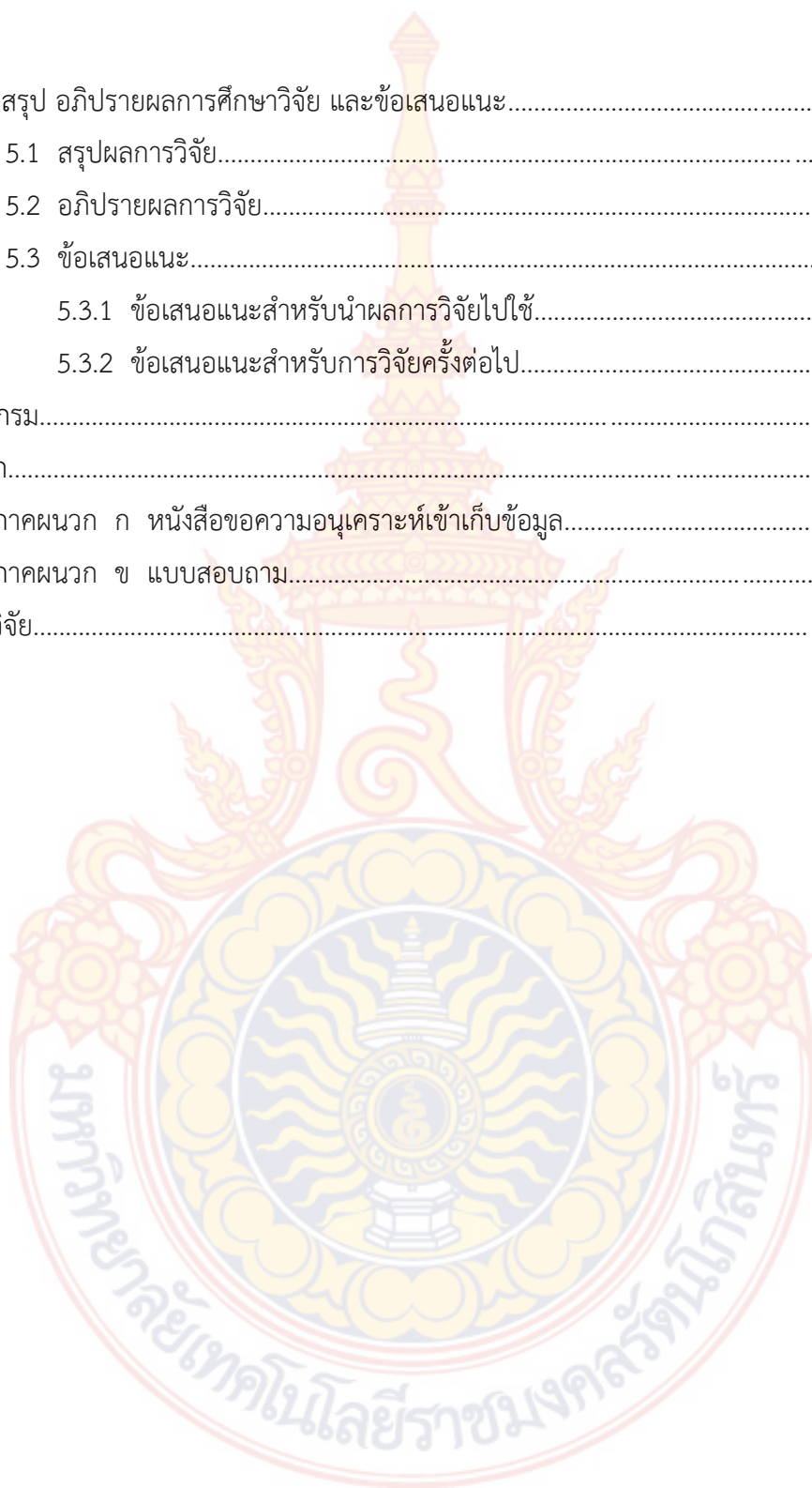
ศิลาพร กันทา
พฤศจิกายน 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 คำนียามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	15
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	30
2.6 สมมติฐานการวิจัย.....	31
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย.....	39
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา.....	39
4.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	43
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	121
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	121
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	123
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	131
5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้.....	131
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	133
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูล.....	141
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	148
ประวัติผู้วิจัย.....	161



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงสถิติการลาออกและการโอนย้ายของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	2
2.1	แสดงข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	24
3.1	แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา...	34
4.1	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล.....	39
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	43
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	44
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย.....	45
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร.....	46
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	47
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม.....	48
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน.....	49
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	50
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	51
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	52
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร.....	54
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป.....	55
4.15 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ.....	56
4.16 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	57
4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่.....	58
4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่.....	59
4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่.....	60
4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่.....	61
4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่.....	62
4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา.....	64
4.24 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส.....	65
4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่.....	66
4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่.....	67
4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	67
4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่.....	68
4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่.....	68
4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่.....	69
4.31 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ.....	69
4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการเป็นรายคู่.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่.....	72
4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่.....	73
4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่.....	74
4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการเป็นรายคู่.....	75
4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่.....	76
4.38 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน.....	77
4.39 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่.....	78
4.40 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่.....	79
4.41 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่.....	80
4.42 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.43 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่.....	82
4.44 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่.....	83
4.45 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่.....	83
4.46 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่ง.....	84
4.47 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่.....	86
4.48 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่.....	87
4.49 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่.....	88
4.50 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง เป็นรายคู่.....	89
4.51 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่.....	91
4.52 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.53 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ.	93
4.54 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ.....	94
4.55 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	95
4.56 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุ.....	96
4.57 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา.....	97
4.58 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส.....	97
4.59 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ.....	98
4.60 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุราชการ.....	100
4.61 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ ต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ.....	101
4.62 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ.....	102
4.63 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านอัตราเงินเดือน.....	102
4.64 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคลด้านอัตราเงินเดือน.....	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.65 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน.....	105
4.66 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน.....	106
4.67 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับตำแหน่ง.....	107
4.68 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่.....	108
4.69 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่.....	109
4.70 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. เป็นรายคู่.....	110
4.71 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ.	111
4.72 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. เป็นรายคู่.....	112
4.73 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	113

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงสถิติการลาออกและการโอนย้ายของบุคลากร.....	3
2.1	ตราสัญลักษณ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	18
2.2	แสดงแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	20
2.3	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นหัวใจของชาติ เป็นการสร้างและพัฒนาคนเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศ จึงจำเป็นต้องผลักดันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ” โดยภาพรวมของการศึกษาไทยในปัจจุบันยังเป็นปัญหา มาก โดยเฉพาะภาพสะท้อนคุณภาพของเด็กไทย เป็นความจำเป็นเร่งด่วนต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน นายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ให้ความสำคัญกับการศึกษามาก ซึ่งกำหนดทิศทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในปัจจุบันและอนาคต โดยมีประเด็นหลัก ๆ ประกอบด้วย พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และยกระดับมาตรฐานการศึกษา ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ พัฒนาครู ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในวงการการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า ก)

โดยกระทรวงศึกษาธิการมีการแบ่งส่วนราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยให้มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย (1) สำนักงานรัฐมนตรี (2) สำนักงานปลัดกระทรวง (3) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (5) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ (6) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, <http://www.moe.go.th>, 7 มิถุนายน 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่ง ภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีอยู่ 6 ประการ คือ

1. จัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาการอุดมศึกษา รวมทั้งดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศ
2. จัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร และการจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน
3. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ในระบบอุดมศึกษา และประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

4. เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน

5. ดำเนินการเกี่ยวกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอุดมศึกษาตามที่ คณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมาย รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา

6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, <http://www.mua.go.th>, 7 มิถุนายน 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอ นโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาการอุดมศึกษา รวมทั้งดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งและ จัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชนประสานและส่งเสริมการดำเนินงาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ในระบบอุดมศึกษา และประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุน การพัฒนาประเทศเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษาและ วิทยาลัยชุมชนดำเนินการเกี่ยวกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอุดมศึกษาตามที่ คณะกรรมการการการอุดมศึกษามอบหมาย รวมทั้ง การรวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศ ด้านการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558, หน้า 18)

ด้วยภารกิจดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีบุคลากร 319 คน (ในจำนวนนี้ไม่รวม ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการสรรหา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ)

บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารงานหรือในการดำเนินการของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ภารกิจจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่นั้นต้องอาศัยบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญ บุคลากรต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน การมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานเกิดจากการที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรเป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ เนื่องจากการที่บุคลากรลาออก หรือโอนย้ายบ่อยๆ ทำให้องค์กรขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญ

ในระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2556 – 2560 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาประสบ ปัญหาเกี่ยวกับการลาออกและการโอนย้ายของข้าราชการ โดยสถิติการลาออกและการโอนย้ายของ ข้าราชการมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

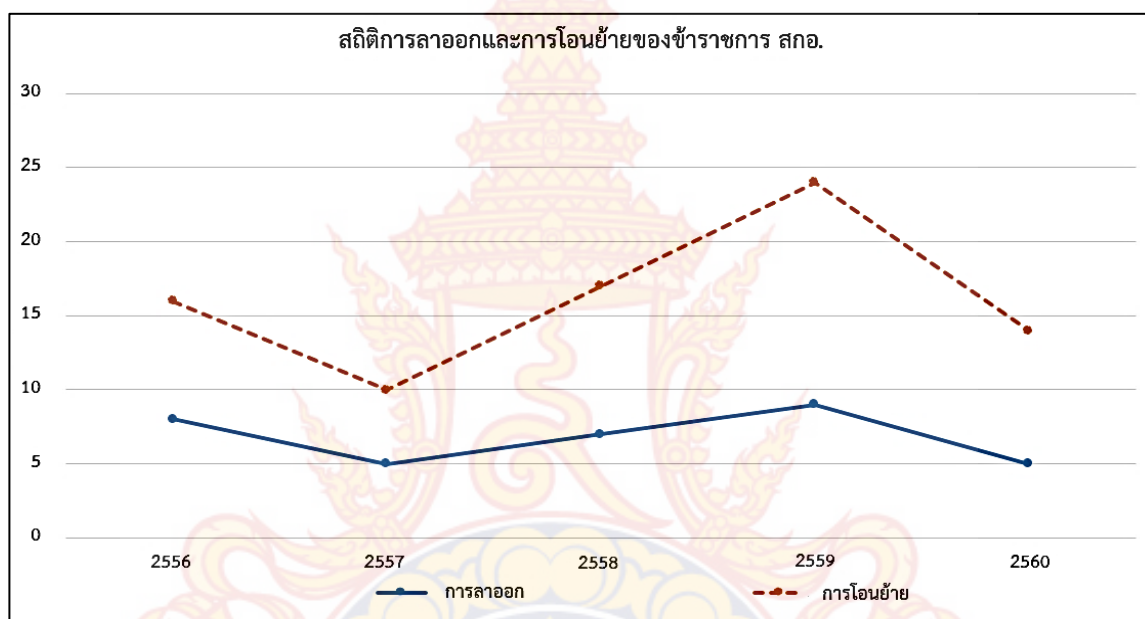
ตารางที่ 1.1 แสดงสถิติการลาออกและการโอนย้ายของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปี พ.ศ.	ลาออก	โอนย้าย	รวม
2556	8 คน	16 คน	24 คน
2557	5 คน	10 คน	15 คน

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ปี พ.ศ.	ลาออก	โอนย้าย	รวม
2558	7 คน	17 คน	24 คน
2559	9 คน	24 คน	33 คน
2560	5 คน	14 คน	19 คน
รวมทั้งหมด	34 คน	81 คน	115 คน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). หน้า 20-26.



ภาพที่ 1.1 แสดงสถิติการลาออกและการโอนย้ายของบุคลากร

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). หน้า 20-26.

จากสถิติดังกล่าว ภายในระยะเวลา 5 ปี ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการลาออกและโอนย้าย จำนวน 115 คน ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาประสบปัญหาการลาออกและการโอนย้ายข้าราชการ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่ได้สั่งสมความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างเต็มที่ และในการบรรจุข้าราชการใหม่นั้น ต้องมีการสอนงานใหม่ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อการดำเนินงานในด้านนโยบายด้านการศึกษา เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ต้องกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และอาจมีผลกระทบกับประเทศในเชิงนโยบาย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาต่อไป

1.2 คำถามในการวิจัย

- 1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ในระดับใด
- 1.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ในระดับใด
- 1.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างไร
- 1.2.4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างไร
- 1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นอย่างไร
- 1.2.6 มีข้อเสนอแนะทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- 1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- 1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.3.4 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.3.5 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- 1.3.6 เพื่อเสนอแนะทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.4 ขอบเขตการวิจัย

- 1.4.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.4.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเลือกใช้แนวคิดของ วอลตัน (wolton) ประกอบด้วย
 - (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

- (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
- (3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (Development of Human Capacities)
- (4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security)
- (5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration)
- (6) สิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism)
- (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space)
- (8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

1.4.1.2 ศึกษาทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเลือกใช้แนวคิดของ นอร์ธคราฟท์ และนีล (Northcraft & Neale) ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

- (1) มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- (2) มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
- (3) มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

1.4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 319 คน ประกอบด้วย สำนักอำนวยการ จำนวน 60 คน สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จำนวน 29 คน สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา จำนวน 29 คน สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา จำนวน 49 คน สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา จำนวน 36 คน สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา จำนวน 29 คน สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ จำนวน 32 คน สำนักติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา จำนวน 23 คน สำนักนิติการ จำนวน 22 คน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน 4 คน และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน 6 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 178 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วย ที่ปรึกษาด้านกิจการอุดมศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคล รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดหมายของการศึกษาวิจัยเป็นหลัก (Purposeful Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่กำกับดูแลหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบุคลากรโดยตรง

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัย 10 เดือน ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.5.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพึงพอใจกับอัตราเงินเดือน ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน และมีเหลือพอที่จะออมสำหรับอนาคต และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน

1.5.3 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานเป็นอย่างดี รวมถึงมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย

1.5.4 การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเพิ่มพูน พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน นำเสนอผลงาน และมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ค้นคว้าได้อย่างสะดวก

1.5.5 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ลักษณะของงานต้องส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและสร้างความมั่นคงให้กับข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา การทำงานต้องช่วยเพิ่มพูนความรู้พัฒนาตนเองและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.5.6 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สามารถรวมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน

1.5.7 การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของความสมเหตุสมผลและพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม และมีนโยบาย ข้อบังคับที่เป็นธรรม เมื่อบุคลากรทำผิดวินัยได้มีการสอบสวนลงโทษ โดยปราศจากอคติ

1.5.8 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีผลกระทบต่อเวลาให้กับครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว สามารถจัดการงานที่มีปริมาณมากได้ โดยไม่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา รวมถึงการทำงานส่งผลต่อสุขภาพจิตของบุคลากร

1.5.9 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความภูมิใจในการปฏิบัติงานขององค์กร และมีส่วนร่วมในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศชาติด้านการศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

1.5.10 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทุ่มเทความสามารถ และการแสดงออกโดยการให้ความร่วมมือในขณะที่ทำงานอยู่ตลอดจน และมีความเหนียวแน่นที่คงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.5.11. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เห็นด้วยกับนโยบายในการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ขององค์กร การเล่าเรื่ององค์กรที่ดีให้คนอื่นฟังเสมอ การภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นข้าราชการในองค์กรนี้ การชี้แจงแก้ไขเมื่อมีบุคคลมาตำหนิหรือวิจารณ์องค์กรในทางที่เสื่อมเสีย

1.5.12. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา การทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงขององค์กร การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มักจะหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น และการยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของท่านโดยตรง

1.5.13. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป หมายถึง การที่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาต้องการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปองค์กรอื่น แม้เป็นองค์กรที่ดีกว่า การยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสม การเห็นว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง และท่านเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อยแต่ก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้

1.5.14. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วย

- (1) ประเภททั่วไป ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส
- (2) ประเภทวิชาการ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1. ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในแต่ละด้าน และนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำและต่ำที่สุด

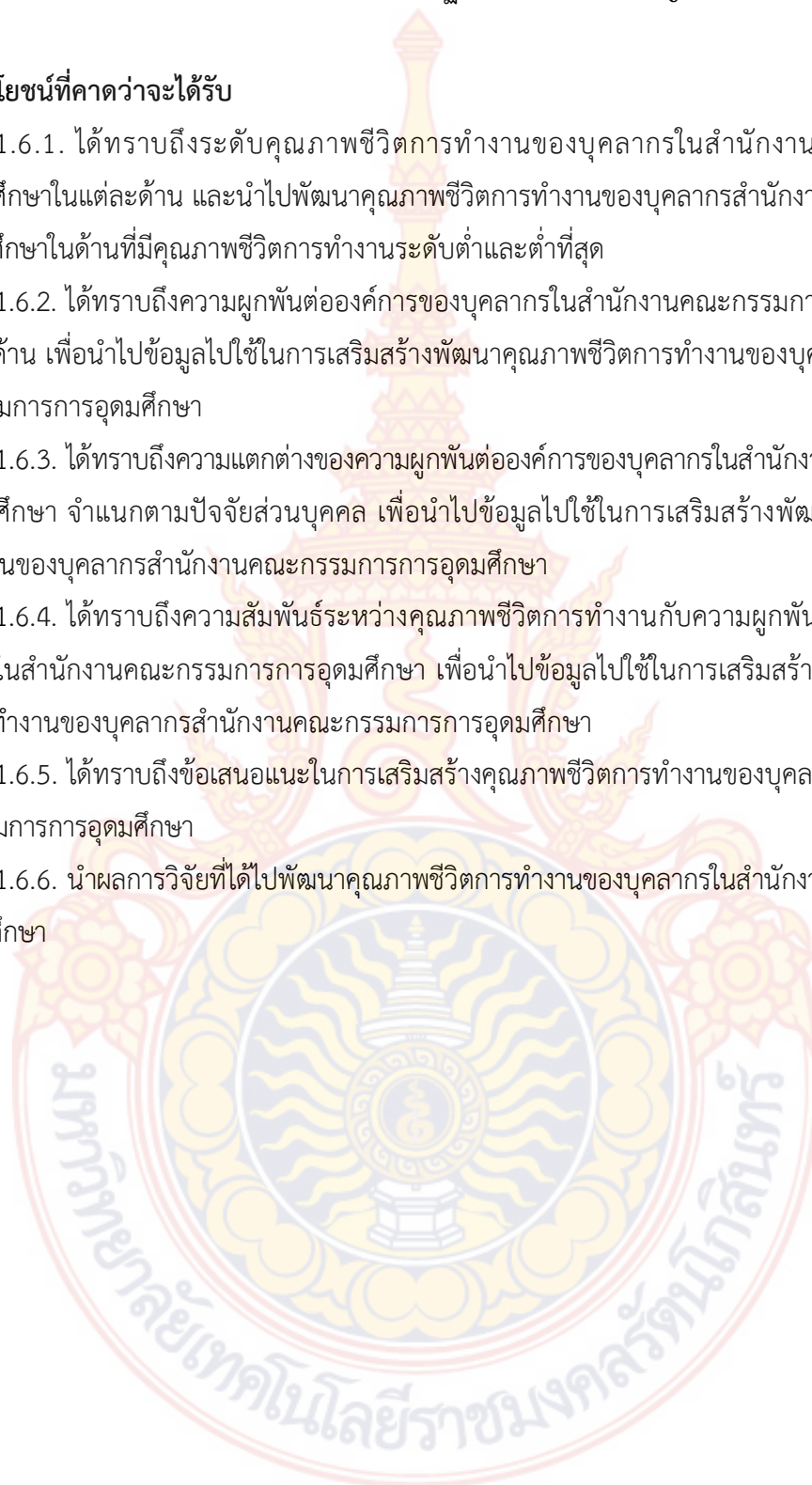
1.6.2. ได้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในแต่ละด้าน เพื่อนำไปข้อมูลไปใช้ในการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.6.3. ได้ทราบถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำไปข้อมูลไปใช้ในการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.6.4. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อนำไปข้อมูลไปใช้ในการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.6.5. ได้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.6.6. นำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการลดปัญหาความขัดแย้ง การลาออกจากงานของพนักงาน การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกคนปรารถนา ดังนี้ ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี ความมั่นคงของงาน การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน มีเวลาให้แก่ครอบครัว องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ (นิตินพ ภูติโชติ, 2556, หน้า 178 - 179)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ดังนั้นการที่องค์กรใดก็ตามที่ต้องการให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังถึงผลงานที่ดีเด่นเป็นผลมาจากความพึงพอใจนี้ จำเป็นต้องค้นหาการรับรู้ร่วมของบุคคลในองค์กรว่ามีแบบของการรับรู้เป็นอย่างไร เพื่อที่จะหาทางปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการรับรู้ร่วมนั้น ๆ ถึงแม้ว่าผลสรุปร่วมของคนทั้งองค์กรที่หาได้อาจไม่เป็นเอกฉันท์ แต่สามารถตอบสนองต่อคนส่วนมากขององค์กรได้แล้ว ก็จะสามารถทำให้องค์กรมีการดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (กาญจนา บุญเพลิง, 2552, หน้า 18)

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งบุคลากรทุกคนย่อมมีความปรารถนา

ที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้รับโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน การมีสิทธิและได้รับความชอบธรรม สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ เมื่อสามารถตอบสนองต่อคนส่วนมากขององค์กรได้แล้ว จะทำให้องค์กรมีการดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชัยนาท จิตตวัฒน์ (2539, หน้า 45) กล่าวถึงคุณภาพของชีวิตว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีอุปการะและเกื้อกูล ซึ่งกันและกันภายในของแต่ละหน่วยชีวิตและระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2542, หน้า 41) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 109) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 266 – 267) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

นิพนธ์ คันธเสวี (2525, หน้า 10) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางความคิดและจิตใจ

บัญญัติ แก้วส่อง (2545, หน้า 289) กล่าวถึงคุณภาพของชีวิตการทำงานว่าถูกกล่าวถึงครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 โดยเริ่มแรกจะกล่าวถึงคุณภาพของความสัมพันธระหว่างคนงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยส่วนรวมและมุ่งที่จะให้ความสำคัญกับบุคคลที่มักจะถูกกลืน เพราะเป็นด้านเทคนิคและด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงความต้องการของบุคคลในสถานที่ทำงาน หรือเป็นปรัชญาของการบริการอย่างหนึ่ง que เพิ่มพูนศักยภาพของคนงานทุกคนแนะนำการเปลี่ยนแปลงภายในวัฒนธรรมองค์กรและปรับปรุงความเป็นอยู่ทางร่างกายและความรู้สึกของบุคคล

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2536 , หน้า 33) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อให้เกิดปัญหา กับสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจสามารถดำรงชีวิตที่ขอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 3) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพของความสัมพันธระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์ ซึ่งลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีลักษณะที่ประกอบไปด้วยความมั่นคง

ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบงานหลายด้าน การควบคุมงาน สถานที่ทำงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น อำนาจหน้าที่ การยกย่อง และงานที่ก้าวหน้า เป็นต้น

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 6) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

สันติ บางอ้อ (2540 , หน้า 39 – 40) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นสิ่งที่คุณเราสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เดลามอต และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984, p.2) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ผลรวมของคุณค่าที่พนักงานได้รับจากองค์การ ทั้งที่อยู่ในรูปวัตถุ และมีชีวิต ซึ่งสิ่งที่ได้รับเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เบอร์นาดีน และรัสเซล (Bernardin, H.J., and Russell, 1998 , p.338) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์การ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาค ความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ

โรเนน (Ronen, 1984, p.12) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และสังคมวิทยาในสถานที่ทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975, p.11) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

เวอร์เทอร์และเดวิส (Werther and Davis, 1989, pp.446-452) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การมีการบังคับบัญชาที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีสวัสดิการต่าง ๆ มีรายได้ที่ดี มีงานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย และได้รับรางวัลจากงานนั้น

แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977, pp. 121-123) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นสิ่งที่สนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน

ดุสิตา เครือคำปิว (2551, หน้า 14) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์การที่สามารถตอบสนองตามคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์การได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี

เทพรัชต์ สกุลมณีฤทธิ์ (2551, หน้า 15) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ภาวะสมดุลที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่องค์การได้จัดให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน ที่มีความสอดคล้องต้องกันกับความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน เมื่อได้มีการเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทำให้พนักงานมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับองค์การแล้ว ภาวะสมดุลดังกล่าวทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน การมีความผูกพันต่อองค์การการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลผลิตหรือบริการขององค์การ

ปริยาภรณ์ อยู่คง (2558, หน้า 19) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าตอบแทน การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ โดยการรับรู้ของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันตามพื้นฐานภูมิหลังของบุคคล ฝ่ายบริหารมีความจำเป็นที่จะต้องตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกันลดความกดดันในการทำงาน นำมาซึ่งความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนในองค์การ

ปวีณา กรุงพลี (2552, หน้า 16) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวกับชีวิตในการทำงานของบุคคล

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558, หน้า 47) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม ซึ่งเป็นคุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรทุกระดับในองค์การ

ยศวรรธน์ การะเกตุ (2557, หน้า 7) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม

การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จีโรมี่ (Jerome, 1995, pp. 67-72 อ้างใน ปวีณา กรุงพลี, 2552, หน้า 18 - 19) ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ (Pay) คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้ จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์การ Rosow เชื่อว่า แรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อใจในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits) คน (โดยเฉพาะในอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์การ ได้กลายเป็นข้อต่อระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่าย และฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงาน ต้องอาศัยการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดี และทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาราชการที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการ ของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมนับวันจะเพิ่มขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์การ

7. ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงาน ในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Rosow เสนอแนะให้ผู้ผู้นำในแต่ละองค์การจะต้องรับฟังความต้องการและความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย จะมีผลดีต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ในการทำงาน

ชาวยุชย์ อาจินสมาจาร (2535, หน้า 44-46) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง

2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ อำนาจหน้าที่ในงาน
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคตที่ดี
16. สามารถสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ และความคาดหวัง

วอลตัน (Walton, 1975, pp.12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยเน้นแนวทางการทำงานเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับ ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี

ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ ควรให้ความสนใจต่อ

1) ให้พนักงานได้รับการรักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำ ให้เขาทำตาม
2) จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคต 3) จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้ง วางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณภาพและคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมากประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน สิทธิของบุคลากร การพัฒนาความรู้ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement : EE) หมายถึง สภาพหรือลักษณะของบุคลากรที่แสดงออกในการพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

1) การพูดถึงองค์การในด้านบวก (Say) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและการพูดถึงองค์การในด้านบวกหรือในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่น มีความภูมิใจและยินดี เมื่อกล่าวถึงองค์การของตนรวมถึงความรู้สึกปรารถนาและหวังดีกับองค์การ

2) ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกองค์การ (Stay) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยากเข้าเป็นสมาชิกและดำรงอยู่ในองค์การ

3) ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ พร้อมทั้งห่วงใย ช่วยเหลือ สนับสนุน และพัฒนาปรับปรุงองค์การ (อนันต์ มณีรัตน์, 2559, หน้า 22 - 23)

ปวีณา กรุงพลี (2552, หน้า 29-30) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรจะเป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร มีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. ด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร จะเป็นเรื่องของทัศนคติที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกับองค์กร มีความสอดคล้องกัน และมีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและเกี่ยวพันของตนเองที่มีให้กับองค์กร และเป็นสิ่ง ที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร อันได้แก่ การลงทุน ในการปฏิบัติงาน และให้ผลตอบแทนคืนมาในเรื่องของระดับอาวุโสในงาน ตำแหน่งงาน

จะเห็นได้ว่าถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วเขาก็จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร และความพยายามดังกล่าวก็ส่งผลต่อผลงานของเขาให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

มาร์ช และมานนารี (March, M.R. & Mannari, H, 1977, p.57) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมิณองค์กรในทางที่ดี

สตีเยร์ (Steers, 1977, p.46) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความผูกพันขององค์กรจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger & et al., 1990, p.52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอุทิศสละของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

นอร์ธคราฟท์ และเนล (Northcraft & Neale, 1991, p.290) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, p.14) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรแลเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร และรับรู้ถึงความจำเป็นที่บุคคลไม่อาจละทิ้งองค์กรไป รวมทั้งมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ

เซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ (Shermerhorn and etc., 1998, pp.98 - 99) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

บุคคาแนน (Buchanan, 1974 , p.533) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

พอร์ทเทอร์และคณะ (Porter et al., 1974, p.603) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ เป็นความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กรที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรที่บุคคลเป็นสมาชิก ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ (1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

แมทธิวและซาแจค (Mathieu and Zajac, 1990, p.171) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกยึดมั่นหรือสัมพันธ์เกี่ยวข้องของบุคคลกับองค์การ

โอเรียลลีและแชทแมน (O’Rielly and Chatman, 1986, p.493) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การ คือ สภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์การ สะท้อนถึงระดับที่บุคคลแสดงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือยอมรับในคุณลักษณะและเป้าประสงค์ขององค์การ

ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่บุคคลมีให้กับองค์การที่ตนเองอยู่ โดยมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยากที่จะทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ มีความรู้สึกผูกพันและมีความจงรักภักดีกับองค์การที่ตนเองอยู่

ณัฐญา มานะกิจ (2554, หน้า 19) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

อนันต์ มณีรัตน์ (2559, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของความผูกพันในองค์การ หมายถึง สภาพหรือลักษณะของบุคลากรที่แสดงออกในการพยายามอย่างสุดความสามารถ ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจเพื่อความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทุ่มเทความสามารถและการแสดงออกโดยการให้ความร่วมมือในขณะที่ทำงานอยู่ตลอดจนความเหนียวแน่นที่คงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การนั้น

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2.3.1 ตราสัญลักษณ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา



ภาพที่ : 2.1 ตราสัญลักษณ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. <http://www.mua.go.th>, 6 มิถุนายน 2562

ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้ตรา “พระวชิระ” อันเป็นตราประจำพระองค์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นตราประจำทบวงมหาวิทยาลัย เนื่องจากพระองค์ทรงได้รับการยกย่องว่าทรงเป็นผู้ให้กำเนิดและบุกเบิกการอุดมศึกษาของประเทศไทย

ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัยแปรสภาพเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 จึงัญเชิญตรา “พระวชิระ” เป็นเครื่องหมายประจำส่วนราชการ ตราพระราชทานนี้จึงหมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความรับผิดชอบการอุดมศึกษาของประเทศไทย

ลักษณะ

เป็นรูปวงกลม มีเส้นรอบวง 3 เส้น ภายในวงกลมตรงกลางมีรูป “ พระวชิระ ” ซึ่งเป็นตราประจำพระองค์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ข้างวงกลมด้านในมีลายกระหนก 3 ชั้น เริ่มจากฐานด้านพระวชิระโค้งขึ้นไปเกือบจรดปลายแหลมของพระวชิระ ภายใต้รูปพระวชิระและลายกระหนกมีชื่อส่วนราชการ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สีประจำ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สีประจำ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คือ สีม่วง - สีน้ำเงิน

สีม่วง คือ สีประจำวันเสด็จพระราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

สีน้ำเงิน คือ สีประจำสถาบันพระมหากษัตริย์

2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นองค์กรหลักที่ชี้นำการพัฒนาอุดมศึกษาไทย ให้เป็นพลังสร้างสรรค์สังคมไทยอย่างยั่งยืน

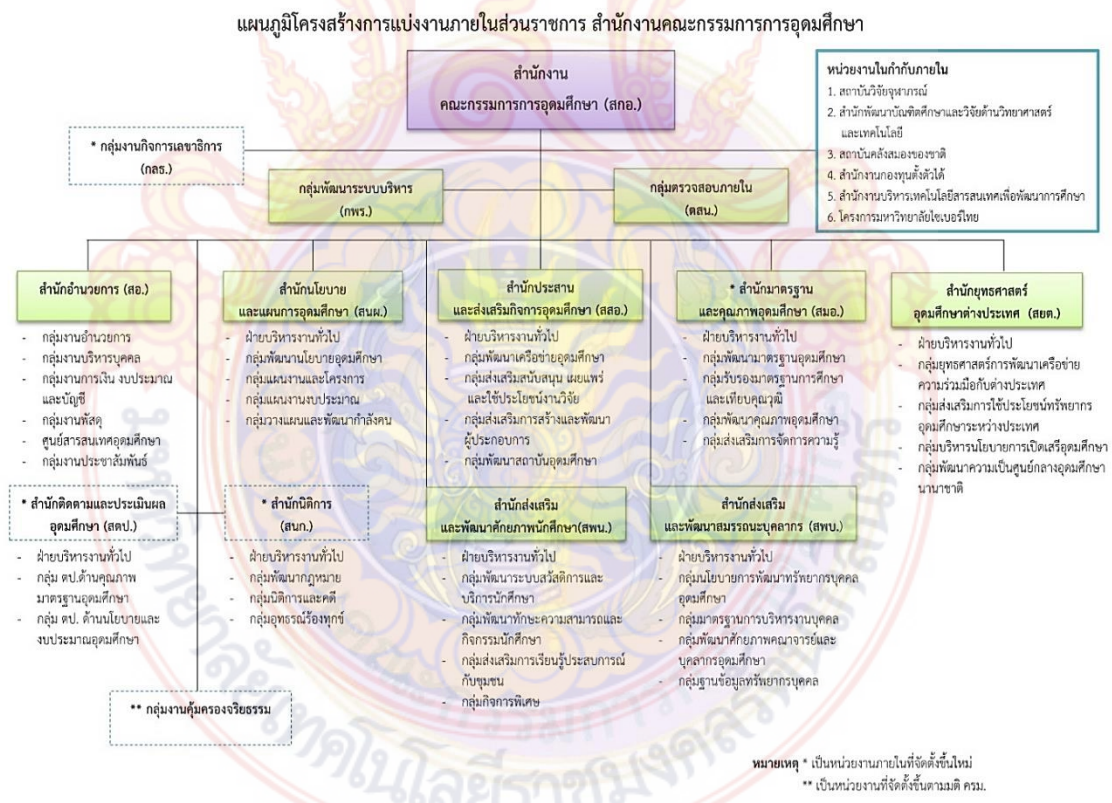
พันธกิจ

1. จัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาการอุดมศึกษารวมทั้งดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศ
 2. จัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน
 3. ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษในระบบอุดมศึกษา และประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ
 4. เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน
 5. ดำเนินการเกี่ยวกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอุดมศึกษาตามที่คณะกรรมการการการอุดมศึกษามอบหมาย รวมทั้ง การรวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยปัญหาและแนวทางการพัฒนาการอุดมศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและ

มาตรฐานการอุดมศึกษา จัดทำแผนพัฒนาอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติและพันธสัญญาที่เป็นไปตามข้อเสนอตกลงระหว่างประเทศ พร้อมทั้งวิเคราะห์ หลักเกณฑ์ และแนวทางสนับสนุนทรัพยากร จัดตั้ง จัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชนตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด ตลอดจนเสนอแนะการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในระบบอุดมศึกษา และการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบและดำเนินการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และการรวบรวมข้อมูลจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา และดำเนินงานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตลอดจนปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558, หน้า 18 -19)

2.3.3 โครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ



ภาพที่ 2.2 แสดงแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. <http://www.mua.go.th>. 7 มิถุนายน 2561

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แบ่งส่วนงานภายในออกเป็น 9 สำนัก 2 กลุ่มงานประกอบด้วย

1. สำนักอำนวยการ

1.1 กลุ่มงานอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวมทั้งงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- (3) การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานคลัง การเงิน งบประมาณ การบัญชี การพัสดุและสินทรัพย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- (4) ดำเนินงานเกี่ยวกับสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่งานการอุดมศึกษา
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่

- (1) จัดทำข้อเสนอนโยบายในการพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศ และจัดทำแผนพัฒนาอุดมศึกษา
- (2) จัดทำแผนผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
- (3) วิเคราะห์ กลั่นกรองแผนงานและโครงการของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน รวมทั้งเสนอแนะการจัดตั้ง ยุบรวม ปรับปรุง และยกเลิกสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา
- (4) จัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรงบประมาณตลอดจนการระดมทรัพยากร เพื่ออุดหนุนการอุดมศึกษาทุกประเภท
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา

- (1) ส่งเสริมเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และภูมิปัญญาของชาติ
- (2) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี
- (3) กำกับ ดูแล และกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- (4) ประสาน สนับสนุนและกำกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่

- (1) จัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา
- (2) จัดทำระบบการรับรองวิทยฐานะและการรับรองมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งเสนอแนวทางการเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียน
- (3) ส่งเสริม สนับสนุน การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการวิจัยด้านการเรียนการสอนการส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่และการจัดการความรู้ ตลอดจนเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลหลักสูตรและการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ อำนาจหน้าที่

- (1) จัดทำยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ และแนวทางการสร้างความร่วมมือทางวิชาการและการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาระหว่างประเทศ
- (2) ดำเนินการด้านความสัมพันธ์ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศ
- (3) เสนอมาตรการและแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันตามเงื่อนไขเปิดเสรีทางการศึกษาและพัฒนาไปสู่ความเป็นศูนย์กลางอุดมศึกษาในภูมิภาค
- (4) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอุดมศึกษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาอุดมศึกษา
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6. สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา อำนาจหน้าที่

- (1) จัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบาย และกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา
- (2) ส่งเสริมการพัฒนา ทักษะ ความสามารถ และรูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข รวมทั้งมีศักยภาพที่สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ
- (3) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตในการทำงานร่วมกับชุมชน ท้องถิ่น และสถานประกอบการ
- (4) ส่งเสริมการพัฒนาระบบสวัสดิการ บริการนักศึกษา การศึกษาของคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษในสถาบันอุดมศึกษา

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

7. สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

(1) เสนอแนะนโยบาย ประสาน และส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบอุดมศึกษา ในเครือข่ายของมหาวิทยาลัยกับผู้บริหาร ผู้ประกอบการ ท้องถิ่น และชุมชน

(2) จัดทำหลักสูตร และประสาน ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง สายวิชาการ และผู้บริหารสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นเครือข่ายที่จะพัฒนาระบบบริหารของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

(3) จัดทำฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ ให้คำปรึกษาแนะนำและติดตามการประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญางานเกี่ยวกับความรับผิดในทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

8. สำนักติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา อำนาจหน้าที่

(1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาระบบและกลไกในการติดตามและประเมินผลการอุดมศึกษาที่ครอบคลุมตามนโยบาย แผนงาน และงบประมาณด้านอุดมศึกษา คุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษา และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

(2) ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามนโยบาย แผนงาน และงบประมาณด้านอุดมศึกษา คุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษา และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการดำเนินงานตามนโยบายของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(3) จัดทำสารสนเทศและรายงานผลการติดตามประเมินการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักนิติการ มีอำนาจหน้าที่

(1) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนากฎหมายอุดมศึกษา ตรวจร่างกฎหมาย ให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายการอุดมศึกษา

(2) ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ และร้องขอความเป็นธรรมของคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน รวมทั้งผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา เอกชนและประชาชนทั่วไป

(3) กำหนดมาตรฐานวินัย จรรยาบรรณ และพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(4) ดำเนินงานด้านคดีและให้คำปรึกษาข้อหาหรือเกี่ยวกับงานนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ

10. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่

(1) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(2) วางแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(3) ประสานงานและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(4) กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

11. กลุ่มตรวจสอบภายใน

(1) ตรวจสอบการเงิน การบัญชี การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตรวจสอบการบริหารการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงาน และการตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งวิเคราะห์ ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เพื่อให้เกิดการกำกับดูแลที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

(2) บริการให้คำปรึกษากับฝ่ายบริหารและหน่วยรับตรวจเพื่อเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีการบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายในที่ดี

ตารางที่ 2.1 แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงานภายใน	จำนวน (คน)
สำนักอำนวยการ	60
สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	29
สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา	29
สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา	49
สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา	36
สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา	29

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หน่วยงานภายใน	จำนวน (คน)
สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ	32
สำนักติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา	23
สำนักนิติการ	22
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4
กลุ่มตรวจสอบภายใน	6
รวม	319

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). หน้า 20-26.

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เทพรัตน์ สกุลมีฤทธิ์ (2551, หน้า 117) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน โดยทั้งแปดด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

พราว ศาลิคุปต์ (2552, หน้า 72-75) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีระดับปัจจัยที่มากและปานกลางคือ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนอีก 7 ด้านที่เหลือ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552, หน้า 83-85) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มี อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปวีณา กรุงพลี (2552, หน้า 89) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานพาณิชย์ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่สำนักงานพาณิชย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานพาณิชย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานพาณิชย์ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยภาพรวม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่มีความแตกต่าง

ณัฐชัย มีชั้นช่วง (2553, หน้า 73) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 พบว่าคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง

ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553, หน้า 133-135) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.519$) อยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.43$) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.41$) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.36$) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.30$) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.18$) ประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.17$) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.69$) ตามลำดับ

ขวัญตา พระธาตุ (2554, หน้า 99-102) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ

ณัฐญา มานะกิจ (2554, หน้า 144) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น : กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 พบว่ากลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา (รวมขนาดใหญ่, ขนาดกลางและขนาดเล็ก) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555, หน้า 82-89) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556, หน้า 65-67) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ณัฐฉลดา รัตนคช (2557, หน้า 104) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในเขตจังหวัดหนองคายต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความรับผิดชอบด้านสังคม พบว่า บุคลากรครูระดับประถมศึกษาในเขตจังหวัดหนองคาย มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, หน้า 82) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นจำแนกตามเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยศวรธ การะเกตุ (2557, หน้า 79) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและจรรยาบรรณ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ และ

ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ และพบว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มี อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือนระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มี เพศ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

รณชฎี ป้องกันภัย (2557, หน้า 65) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

จรรยา ห่วงเทศ (2558, หน้า 70) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และพนักงานมีความคิดว่าวิสัยทัศน์ ของธนาคารเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมในสภาวะปัจจุบัน

ปวีณา ทรงนุวัต (2558, หน้า 81-85) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ในส่วนพนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558, หน้า 128) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต และด้านบูรณาการทางสังคม สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558, หน้า 191) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง

มททไทย โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาแยกตามบุคคลต่างวัยพบว่าบุคลากรต่างวัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปานกลาง

อนันต์ มณีรัตน์ (2559, หน้า 169) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กร : ศึกษากรณี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่าระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

เอมอร สิงห์พันธ์ (2559, หน้า 54) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวมทุกกลุ่มอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสถานภาพในการทำงานทุกกลุ่มอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นกลุ่มพนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน

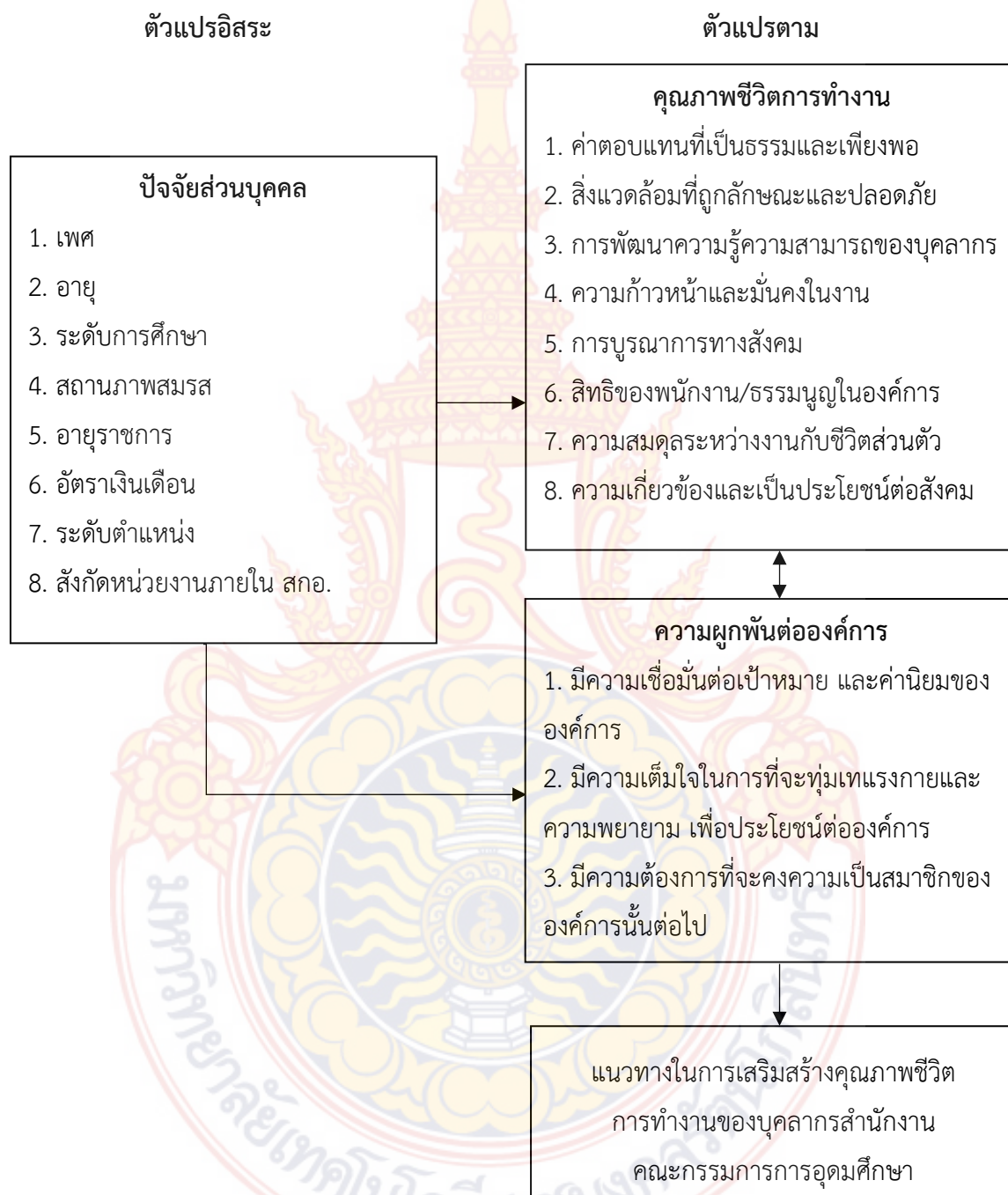
Dorethea Lyonne Walter (2017, pp.232) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของผู้เข้าร่วมการบินในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้เข้าร่วมการบินในประเทศสหรัฐอเมริกา

Jayalaxmi Rajshekhar (2011, pp.439) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของพนักงานที่ทำงานใน BPO พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานใน BPO มีระดับต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

Elaine Bird Purdy (2017, pp.63-64) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการทำงานแบบยืดหยุ่นในความตั้งใจของแพทย์หญิงที่จะออกจากศูนย์การแพทย์ พบว่า ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงที่มีความสมดุลในชีวิตการทำงานหรือคุณภาพการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญมีแนวโน้มที่จะถือความตั้งใจที่จะออก นอกจากนี้ผู้ที่ทำงานได้นานชั่วโมงโดยเฉลี่ยในแต่ละสัปดาห์มีความเสี่ยงสูงกว่าการมีชีวิตในวัยทำงานที่ไม่ดีแม้ว่าความยืดหยุ่นในการจัดเตรียมการทำงานไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกไปมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1975, p.12-16) และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนอร์ธคราฟท์ และนีล (Northcraft & Neale, 1991, p.290) โดยกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : Walton. (1975). p.12-16

Northcraft & Neale. (1991). p.290

2.6 สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยสรุปการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในแต่ละแบบ ดังนี้

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 319 คน ประกอบด้วย สำนักอำนวยการ สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ สำนักติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักนิติการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มตรวจสอบภายใน โดยบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ลาออกและโอนย้ายส่วนใหญ่เป็นข้าราชการในระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ประเภททั่วไป ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

3.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.1.1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ ทาโร่ ยามานะ (Yamane T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 โดยสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การศึกษาในครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ .05)

ขนาดของประชากรที่ศึกษา 319 คน นั้น ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{319}{1 + (319 \times 0.5^2)} \\ &= \frac{319}{1 + (319 \times 0.0025)} \\ &= \frac{319}{1 + (0.7975)} \\ &= \frac{319}{1.7975} \\ &= 177.47 / 178 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน

3.1.1.2.1 หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานสังกัดภายในคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดตามหน่วยงานสังกัดภายใน สกอ.}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ในการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานสังกัดภายในคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยแบ่งสัดส่วนตามหน่วยงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

หน่วยงานภายใน	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักอำนวยการ	60	34
สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	29	17
สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา	29	17
สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา	49	28
สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา	36	20
สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา	29	17
สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ	32	18
สำนักติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา	23	12
สำนักนิติการ	22	10
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4	2
กลุ่มตรวจสอบภายใน	6	3
รวม	319	178

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วย ที่ปรึกษาด้านกิจการอุดมศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคล รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดหมายของการศึกษาวิจัยเป็นหลัก (Purposeful Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่กำกับดูแลหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบุคลากรโดยตรง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละแบบ ดังนี้

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งได้ทำการวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ.

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	จำนวน 7 ข้อ
ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 3 การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม	จำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 6 การรักษาสีทิสส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	จำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวน 5 ข้อ
ด้านที่ 8 ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม	จำนวน 6 ข้อ

โดยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 18 ข้อ ดังนี้

ด้านที่ 1 มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	จำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 2 มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	จำนวน 6 ข้อ
ด้านที่ 3 มีความต้องการที่จะความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป	จำนวน 6 ข้อ

โดยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าอยู่ในระดับใด โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 8 ข้อ เป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
- 3) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
- 4) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม
- 6) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบ

ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

- 7) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2.2 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูล ดังนี้

3.2.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จากหนังสือ บทความ วารสาร จากงานวิจัยและวิทยานิพนธ์

3.2.1.1.2 การเก็บรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) จากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่กำหนดไว้ จำนวน 178 คน

3.2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและหลักภาษา พร้อมนำไปปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีลักษณะตรงตามเกณฑ์ของประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มา

หาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ .80 ซึ่งผลการตรวจวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 46 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .949 และด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .940 ในภาพรวม จำนวน 64 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .967 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งจะใช้แบบสอบถามและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริงโดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามจากวิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตศาลายา ถึงเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

3.3.2 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 ชุด

3.3.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 178 ชุด แล้วทำการตรวจสอบ และแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.4.1.1 การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส

3.4.1.2 การลงรหัสข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส

3.4.1.3 การวิเคราะห์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4.1.4 แปลความหมายค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ของ Best. (1970)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำสุด

3.4.1.5 แปลความหมายค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของ Best. (1970)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แปลความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำที่สุด

3.4.2 สถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

3.4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.4.2.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมแต่ละด้านด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

3.4.2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

3.4.2.3.1 กรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test

3.4.2.3.2 กรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA : F-test และใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไป

3.4.2.4 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย

การประเมินผลคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทั้งหมด 8 ตัวแปร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 178)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	44	24.7
- หญิง	134	75.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 178)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.7
- 25 - 30 ปี	14	7.9
- 31 - 35 ปี	50	28.1
- 36 - 40 ปี	49	27.5
- 41 - 45 ปี	25	14.0
- 46 - 50 ปี	17	9.6
- มากกว่า 50 ปี	20	11.2
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	5.1
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	38	21.3
- ปริญญาโท	124	69.7
- ปริญญาเอก	7	3.9
4. สถานภาพสมรส		
- โสด	102	57.3
- สมรส	68	38.2
- หย่า/หม้าย	8	4.5
5. อายุราชการ		
- ต่ำกว่า 5 ปี	71	40.0
- 5 - 10 ปี	36	20.2
- 11 - 15 ปี	23	12.9
- 16 - 20 ปี	4	2.2
- 21 - 25 ปี	19	10.7
- มากกว่า 25 ปี	25	14.0
6. อัตราเงินเดือน		
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	9	5.1
- 15,000 - 20,000 บาท	35	19.7
- 20,001 - 25,000 บาท	43	24.1
- 25,001 - 30,000 บาท	39	21.9
- 30,001 - 35,000 บาท	22	12.4
- มากกว่า 35,000 บาท	30	16.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 178)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. ระดับตำแหน่ง		
ประเภททั่วไป		
- ระดับปฏิบัติงาน	15	8.4
- ระดับชำนาญงาน	19	10.7
- ระดับอาวุโส	2	1.1
ประเภทวิชาการ		
- ระดับปฏิบัติการ	67	37.6
- ระดับชำนาญการ	72	40.5
- ระดับชำนาญการพิเศษ	3	1.7
8. สังกัดหน่วยงานภายใน สกอ.		
- สำนักอำนวยการ	34	19.1
- สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	17	9.6
- สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา	17	9.6
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา	28	15.7
- สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา	20	11.2
- สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา	17	9.6
- สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ	18	10.1
- สำนักติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา	12	6.7
- สำนักนิติการ	10	5.6
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2	1.1
- กลุ่มตรวจสอบภายใน	3	1.7

จากข้อมูลในตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมา คือ เพศชายจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ

เทียบเท่าจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

4. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีสถานภาพโสดจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และสถานภาพหย่า/หม้ายจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

5. อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 กลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี จำนวน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.0 กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 21 - 25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

6. อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 กลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 กลุ่มที่มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 กลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

7. ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 กลุ่มที่มีตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 กลุ่มที่มีตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 กลุ่มที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และกลุ่มที่มีตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

8. สังกัดหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่สังกัดสำนักอำนวยการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 รองลงมา คือ กลุ่มที่สังกัดสำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 กลุ่มที่สังกัดสำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 กลุ่มที่สังกัดสำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 กลุ่มที่สังกัดสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 กลุ่มที่สังกัดสำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 กลุ่มที่สังกัดสำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 กลุ่มที่สังกัดสำนักติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 กลุ่มที่สังกัดสำนักนิติการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 กลุ่มที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และกลุ่มที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

4.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน		ความ หมาย	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.87	.618	ปานกลาง	8
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย	3.39	.685	ปานกลาง	4
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.44	.617	ปานกลาง	2
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.30	.818	ปานกลาง	5
5. การบูรณาการทางสังคม	3.21	.599	ปานกลาง	7
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	3.40	.759	ปานกลาง	3
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.26	.469	ปานกลาง	6
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.62	.608	สูง	1
รวม	3.31	.495	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .495) โดยมีความเห็นถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .608) อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .617) การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .759) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .685) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .818) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .469) การบูรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .599) และอันดับท้ายสุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .618)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน		ความ หมาย	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.11	.704	ปานกลาง	1
2. การได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.11	.763	ปานกลาง	2
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	2.66	.869	ปานกลาง	6
4. เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะออมสำหรับอนาคต	2.29	.934	ปานกลาง	7
5. การได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความเหมาะสม ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	2.74	1.016	ปานกลาง	5
6. การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน	3.10	.933	ปานกลาง	3
7. ในภาพรวมมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	3.06	.738	ปานกลาง	4
รวม	2.87	0.618	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .618) โดยมีความเห็นว่าความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .763) และการได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .763) อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .933) ภาพรวมมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .738) การได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความเหมาะสมในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.016) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .869) และอันดับท้ายสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะออมสำหรับอนาคต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .934)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย	ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน		ความ หมาย	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. องค์การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	3.49	.804	ปานกลาง	2
2. องค์การมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	3.72	.687	สูง	1
3. องค์การมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายในการ ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ	3.22	.918	ปานกลาง	4
4. องค์การมีสถานที่เป็นส่วนและมีความเหมาะสม สำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นอย่างดี	3.04	.932	ปานกลาง	5
5. ในภาพรวมสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัย	3.44	.837	ปานกลาง	3
รวม	3.39	.685	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .685) โดยมีความเห็นว่าองค์การมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .687) อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ องค์การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .804) ในภาพรวมสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .837) องค์การมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .918) และอันดับท้ายสุด คือ องค์การมีสถานที่เป็นส่วนและมีความเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .932)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	ระดับคุณภาพชีวิต		ความ หมาย	อันดับ
	การทำงาน			
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่มา ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.73	.709	สูง	1
2. งานที่ทำอยู่สามารถช่วยให้มีโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถได้	3.59	.733	สูง	2
3. การมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ต่อองค์การอยู่เสมอ	3.13	.885	ปานกลาง	5
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรอบรมหลักสูตร ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.46	.851	ปานกลาง	3
5. องค์การมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านค้นคว้าได้อย่าง สะดวก	3.29	.768	ปานกลาง	4
รวม	3.44	.617	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .617) โดยมีความเห็นว่า การได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .709) อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ งานที่ทำอยู่สามารถช่วยให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเองได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .733) ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .851) องค์การมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านค้นคว้าได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .768) และอันดับท้ายสุด คือ การมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อองค์การอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .885)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		ความ หมาย	อันดับ
	การทำงาน			
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.26	1.01	ปานกลาง	3
2. การมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ใน ระดับที่พอใจ	3.16	.944	ปานกลาง	5
3. องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น การสับเปลี่ยน และการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ อย่างเหมาะสม	3.22	.872	ปานกลาง	4
4. การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.44	.962	ปานกลาง	2
5. องค์กรมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ก้าวขึ้น สู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	2.93	1.04	ปานกลาง	6
6. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง	3.80	.902	สูง	1
รวม	3.30	.818	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .818) โดยมีความเห็นว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .902) การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .962) การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.010) องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การสับเปลี่ยน และการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .872) การมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .944) และอันดับท้ายสุด คือ องค์กรมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.040)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต		ความ หมาย	อันดับ
	การทำงาน			
	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.38	.991	ปานกลาง	2
2. การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี	3.67	.867	สูง	1
3. เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรทุกคนจะรับทราบข้อมูลและประชุม ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	3.12	.928	ปานกลาง	4
4. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันสม่ำเสมอ	3.17	.892	ปานกลาง	3
5. การปฏิบัติงานในองค์กรมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	2.92	.000	ปานกลาง	6
6. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	3.02	.988	ปานกลาง	5
รวม	3.21	.599	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .599) โดยมีความเห็นว่าการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .867) บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .991) องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .892) เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรทุกคนจะรับทราบข้อมูลและประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .928) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .988) และอันดับท้ายสุด คือ การปฏิบัติงานในองค์กรมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .000)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน		ความ หมาย	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรในองค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวระหว่างกัน	3.38	.901	ปานกลาง	4
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.54	.884	สูง	1
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล	3.39	.928	ปานกลาง	3
4. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น ตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ	3.32	.941	ปานกลาง	5
5. องค์กรมีนโยบายและข้อบังคับที่เป็นธรรม	3.47	.824	ปานกลาง	2
6. องค์กรมีการสอบสวนลงโทษ บุคลากรที่ทำผิดวินัย อย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติอยู่เสมอ	3.30	.906	ปานกลาง	6
รวม	3.40	.759	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .759) โดยมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .884) องค์กรมีนโยบายและข้อบังคับที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .824) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .928) บุคลากรในองค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวระหว่างกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .901) ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .941) และอันดับท้ายสุด คือ องค์กรมีการสอบสวนลงโทษบุคลากรที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .906)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิต		ความ หมาย	อันดับ
	การทำงาน			
	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้ โดยไม่มีผลกระทบ ต่อเวลาให้กับครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็น ส่วนตัว	3.31	.975	ปานกลาง	2
2. มีการปฏิบัติงานล่วงเวลาเสมอ เพราะปริมาณงานมี จำนวนมาก	3.12	.999	ปานกลาง	4
3. เกิดความกังวลและเกิดความเครียดจากงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน แม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน	3.16	.990	ปานกลาง	3
4. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.62	.863	สูง	1
5. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันส่งผลต่อสุขภาพจิต	3.08	.965	ปานกลาง	5
รวม	3.26	.469	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .469) โดยมีความเห็นว่าการมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .863) การสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อเวลาให้กับครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .975) การรู้สึกกังวลและเกิดความเครียดจากงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน แม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .990) การปฏิบัติงานล่วงเวลาเสมอ เพราะปริมาณงานมีจำนวนมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .999) และอันดับท้ายสุด คือ การรู้สึกว่าการปฏิบัติในปัจจุบันส่งผลต่อสุขภาพจิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .965)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงาน		ความ หมาย	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
	1. มีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับ องค์กรภายนอก	3.65		
2. องค์กรมีการปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อองค์กร ที่เกี่ยวข้อง และผู้มารับบริการ	3.59	.778	สูง	4
3. องค์กรภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.56	.713	สูง	5
4. องค์กรมีส่วนช่วยให้ประเทศชาติด้านการศึกษา สามารถพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้	3.86	.765	สูง	1
5. การมีส่วนร่วมกับองค์กรในการรณรงค์ เพื่อพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.37	.869	ปานกลาง	6
6. มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.69	.837	สูง	2
รวม	3.62	.609	สูง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .609) โดยมีความเห็นว่าองค์กรมีส่วนช่วยให้ประเทศชาติด้านการศึกษาสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .765) การมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .837) การมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับองค์กรภายนอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .699) องค์กรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องและผู้มารับบริการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .778) องค์กรภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .713) และอันดับท้ายสุด คือ การมีส่วนร่วมกับองค์กรในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .869)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา

(n = 178)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	ระดับความผูกพัน		ความ หมาย	ลำดับ
	ต่อองค์การ			
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์การ	3.52	.652	สูง	2
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและ ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ	3.78	.540	สูง	1
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์การนั้นต่อไป	2.90	.630	ปานกลาง	3
รวม	3.40	.542	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .542) โดยมีความเห็นว่าการมี
ความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .540) อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ มีความเชื่อมั่น
ต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .652)
และอันดับท้ายสุด คือ ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .630)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

(n = 178)

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระดับความผูกพันต่อ องค์การ		ความ หมาย	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. เป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์การ	3.47	.782	ปานกลาง	4
2. การบริหารงานขององค์การในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว	3.20	.896	ปานกลาง	6
3. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็น แนวทางให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.36	.806	ปานกลาง	5
4. การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังเสมอว่า เป็นองค์การที่ดี	3.69	.736	สูง	2
5. การชี้แจงและแก้ไขข้อมูล เมื่อมีบุคคลมาตำหนิองค์การ ในทางเสื่อมเสีย	3.58	.734	สูง	3
6. ความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์การนี้	3.80	.819	สูง	1
รวม	3.52	.651	สูง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .651) โดยมีความเห็นว่าการภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์การนี้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .819) อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .736) การที่สามารถชี้แจงและแก้ไขข้อมูล เมื่อมีบุคคลมาตำหนิองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .819) เป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .782) การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การจะเป็นแนวทางให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .806) และอันดับท้ายสุด คือ การบริหารงานขององค์การในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .896)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายาม
เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ

(n = 178)

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกาย และความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ	ระดับความผูกพัน ต่อองค์การ		ความ หมาย	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้ทำงาน	3.82	.817	สูง	4
2. วิธีการปฏิบัติงานในองค์การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้ดีที่สุด	3.57	.758	สูง	6
3. ความทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์การ	3.88	.622	สูง	2
4. มีความยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.01	.792	สูง	1
5. มีความยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง	3.58	.756	สูง	5
6. การหาวิธีการใหม่ ๆ และปรับปรุงงานอยู่เสมอ	3.84	.603	สูง	3
รวม	3.78	.540	สูง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .540) โดยมีความเห็นว่าการยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .792) อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ การพร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .622) การหาวิธีการใหม่ๆ และปรับปรุงงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .603) การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .817) การยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยตรง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .756) และอันดับท้ายสุด คือ วิธีการปฏิบัติงานในองค์การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้ดีที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .758)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
นั้นต่อไป

(n = 178)

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์การนั้นต่อไป	ระดับความผูกพัน ต่อองค์การ		ความ หมาย	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
	1. ตัดสินใจถูกต้องที่ทำงานกับองค์การ	3.66		
2. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง	3.66	.883	สูง	3
3. การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ	3.59	.820	สูง	4
4. การปฏิบัติงานอยู่กับองค์การนี้ตลอดไป โดยไม่คิดจะ ลาออกหรือย้ายไปองค์การอื่น	3.19	1.022	ปานกลาง	6
5. ยินดีหากต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบตามที่ ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสม	3.77	.735	สูง	1
6. องค์การเปรียบเสมือนครอบครัว	3.33	.948	ปานกลาง	5
รวม	2.90	.630	ปานกลาง	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .630) โดยมีความเห็นว่าการยินดีหากต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .735) การตัดสินใจถูกต้องที่ทำงานกับองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .816) การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .883) การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .820) องค์การเปรียบเสมือนครอบครัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .948) และอันดับท้ายสุด คือ การปฏิบัติงานอยู่กับองค์การนี้ตลอดไป โดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปองค์การอื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.022)

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

(n = 178)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t-test	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.04	.593	2.81	.617	2.193	.030*
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.46	.605	3.36	.710	.809	.420
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.64	.740	3.38	.560	2.141	.036*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.59	.913	3.21	.764	2.783	.006*
5. การบูรณาการทางสังคม	3.25	.804	3.20	.517	.346	.731
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.57	.793	3.34	.742	1.753	.081
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.40	.526	3.21	.442	2.260	.025*
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.76	.636	3.58	.595	1.728	.086
รวม	3.46	.544	3.26	.470	2.378	.018*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพเพศหญิง

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.077	6	.180	.461	.836
	ภายในกลุ่ม	66.539	171	.389		
	รวม	67.616	177			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	9.676	6	1.613	3.752	.002*
	ภายในกลุ่ม	73.492	171	.430		
	รวม	83.168	177			
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	10.479	6	1.746	5.240	.000*
	ภายในกลุ่ม	56.990	171	.333		
	รวม	67.469	177			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	35.795	6	5.966	12.340	.000*
	ภายในกลุ่ม	82.674	171	.483		
	รวม	118.469	177			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.918	6	1.320	4.061	.001*
	ภายในกลุ่ม	55.569	171	.325		
	รวม	63.486	177			
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.901	6	2.817	5.656	.000*
	ภายในกลุ่ม	85.168	171	.498		
	รวม	102.069	177			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.398	6	.233	1.062	.387
	ภายในกลุ่ม	37.514	171	.219		
	รวม	38.912	177			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.790	6	1.132	3.294	.004*
	ภายในกลุ่ม	58.752	171	.344		
	รวม	65.542	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.661	6	1.277	6.106	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.755	171	.209		
	รวม	43.416	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มอายุต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิสส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของช่วงอายุออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5 และ 8.6

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
	\bar{X}	2.80	3.84	3.60	3.32	3.34	3.14	3.05
ต่ำกว่า 25 ปี	2.80	-	-1.04*	-.80*	-.52	-.54	-.34	-.25
25 - 30 ปี	3.84		-	.25	.52*	.50*	.70*	.79*
31 - 35 ปี	3.60			-	.27*	.25	.45*	.55*
36 - 40 ปี	3.32				-	-.02	.18	.27
41 - 45 ปี	3.34					-	.20	.29
46 - 50 ปี	3.14						-	.09
มากกว่า 50 ปี	3.05							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 25 -30 ปี กลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี กลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	ต่ำกว่า 25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี	
		\bar{X}	3.60	3.63	3.66	3.53	3.32	3.15
ต่ำกว่า 25 ปี	3.60	-	-.03	-.06	.07	.28	.45	.68
25 - 30 ปี	3.63	-	-	-.03	.10	.31	.48*	.71*
31 - 35 ปี	3.66			-	.13	.34*	.50*	.74*
36 - 40 ปี	3.53				-	.21	.38*	.61*
41 - 45 ปี	3.32					-	.17	.40*
46 - 50 ปี	3.15						-	.23
มากกว่า 50 ปี	2.92							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี	3.83	-	.24	.09	.43	.68	1.26*	1.36*
25 - 30 ปี	3.60		-	-.15	.19	.44	1.03*	1.12*
31 - 35 ปี	3.75			-	.35*	.59*	1.18*	1.27*
36 - 40 ปี	3.40				-	.25	.83*	.93*
41 - 45 ปี	3.15					-	.58*	.68*
46 - 50 ปี	2.57						-	.09
มากกว่า 50 ปี	2.48							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี กลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.67	3.55	3.33	3.28	3.08	2.98	2.80
ต่ำกว่า 25 ปี	3.67	-	.12	.33	.38	.59	.69	.87*
25 - 30 ปี	3.55		-	.21	.27	.47*	.57*	.75*
31 - 35 ปี	3.33			-	.05	.25	.35*	.53*
36 - 40 ปี	3.28				-	.20	.30	.48*
41 - 45 ปี	3.08					-	.10	.28
46 - 50 ปี	2.98						-	.18
มากกว่า 50 ปี	2.80							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
			3.50	3.67	3.70	3.49	3.26	2.89
ต่ำกว่า 25 ปี	3.50	-	-.17	-.20	.01	.24	.61	.66
25 - 30 ปี	3.67		-	-.03	.18	.41	.77*	.83*
31 - 35 ปี	3.70			-	.21	.44*	.80*	.86*
36 - 40 ปี	3.49				-	.23	.59*	.64*
41 - 45 ปี	3.26					-	.37	.42*
46 - 50 ปี	2.89						-	.05
มากกว่า 50 ปี	2.84							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.33	3.95	3.77	3.70	3.37	3.34	3.43
ต่ำกว่า 25 ปี	3.33	-	-.62	-.44	-.36	-.03	-.01	-.10
25 - 30 ปี	3.95		-	.18	.26	.59*	.61*	.52*
31 - 35 ปี	3.77			-	.08	.40*	.43*	.34*
36 - 40 ปี	3.70				-	.33*	.35*	.26
41 - 45 ปี	3.37					-	.02	-.07
46 - 50 ปี	3.34						-	-.09
มากกว่า 50 ปี	3.43							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 46 - 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.342	3	.447	1.175	.321
	ภายในกลุ่ม	66.274	174	.381		
	รวม	67.616	177			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.457	3	.486	1.034	.379
	ภายในกลุ่ม	81.711	174	.470		
	รวม	83.168	177			
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.269	3	.090	.232	.874
	ภายในกลุ่ม	67.200	174	.386		
	รวม	67.469	177			
4. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.905	3	.302	.446	.720
	ภายในกลุ่ม	117.564	174	.676		
	รวม	118.469	177			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.962	3	.321	.892	.446
	ภายในกลุ่ม	62.524	174	.359		
	รวม	63.486	177			
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.304	3	.101	.174	.914
	ภายในกลุ่ม	101.764	174	.585		
	รวม	102.069	177			
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.267	3	.089	.401	.753
	ภายในกลุ่ม	38.645	174	.222		
	รวม	38.912	177			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.071	3	.024	.063	.979
	ภายในกลุ่ม	65.471	174	.376		
	รวม	65.542	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.043	3	0.14	0.58	.982
	ภายในกลุ่ม	43.373	174	.249		
	รวม	43.416	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.448	2	.724	1.914	.151
	ภายในกลุ่ม	66.169	175	.378		
	รวม	67.616	177			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5.565	2	2.782	6.274	.002*
	ภายในกลุ่ม	77.603	175	.443		
	รวม	83.168	177			
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.215	2	.608	1.605	.204
	ภายในกลุ่ม	66.253	175	.379		
	รวม	67.469	177			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.490	2	2.245	3.447	.034*
	ภายในกลุ่ม	113.979	175	.651		
	รวม	118.469	177			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.621	2	3.810	11.936	.000*
	ภายในกลุ่ม	55.866	175	.319		
	รวม	63.486	177			
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.455	2	3.228	5.908	.003*
	ภายในกลุ่ม	95.613	175	.546		
	รวม	102.069	177			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.545	2	1.273	6.124	.003*
	ภายในกลุ่ม	36.367	175	.208		
	รวม	38.912	177			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.616	2	2.308	6.629	.002*
	ภายในกลุ่ม	60.926	175	.348		
	รวม	65.542	177			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.471	2	1.735	7.603	.001*
	ภายในกลุ่ม	39.945	175	.228		
	รวม	43.416	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มสถานภาพสมรสต่างๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสถานภาพสมรสออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.25, 4.26, 4.27, 4.28, 4.29 และ 4.30

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	(n = 178)		
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
\bar{X}	3.45	3.21	4.00
โสด	3.45	-.24*	-.55*
สมรส	3.21	-	-.79*
หย่า/หม้าย	4.00	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แต่น้อยกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย

กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

(n = 178)

สถานภาพสมรส	โสด		
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
\bar{X}	3.44	3.10	3.23
โสด	3.44	-.33*	.21
สมรส	3.10	-	-.12
หย่า/หม้าย	3.23		-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

(n = 178)

สถานภาพสมรส	โสด		
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
\bar{X}	3.38	2.95	3.27
โสด	3.38	-.43*	.11
สมรส	2.95	-	-.32
หย่า/หม้าย	3.27		-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

(n = 178)

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
		3.55	3.16	3.58
โสด	3.55	-	.39*	-.04
สมรส	3.16		-	-.43
หย่า/หม้าย	3.58			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

(n = 178)

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
		3.33	3.11	3.53
โสด	3.33	-	.22*	-.19
สมรส	3.11		-	-.41
หย่า/หม้าย	3.53			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

(n = 178)

สถานภาพสมรส		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
	\bar{X}	3.69	3.46	4.17
โสด	3.69	-	.23*	-.48*
สมรส	3.46		-	-.71*
หย่า/หม้าย	4.17			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แต่น้อยกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย

กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม		4.077	5	.815	2.207	.056
	ภายในกลุ่ม		63.539	172	.369		
	รวม		67.616	177			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	8.744	5	1.749	4.042	.002*
	ภายในกลุ่ม	74.423	172	.433		
	รวม	83.168	177			
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	14.405	5	2.881	9.338	.000*
	ภายในกลุ่ม	53.064	172	.309		
	รวม	67.469	177			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	41.091	5	8.218	18.268	.000*
	ภายในกลุ่ม	77.378	172	.450		
	รวม	118.469	177			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	11.186	5	2.237	7.358	.000*
	ภายในกลุ่ม	52.300	172	.304		
	รวม	63.486	177			
6. การรักษาสีทิวทัศน์บุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.340	5	4.668	10.198	.000*
	ภายในกลุ่ม	78.729	172	.458		
	รวม	102.069	177			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.113	5	.423	1.975	.085
	ภายในกลุ่ม	36.800	172	.214		
	รวม	38.912	177			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	13.233	5	2.647	8.703	.000*
	ภายในกลุ่ม	52.309	172	.304		
	รวม	65.542	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10.880	5	2.176	11.504	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.536	172	.189		
	รวม	43.416	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มอายุราชการต่างๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุราชการออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.32, 4.33, 4.34, 4.35, 4.36 และ 4.37

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุราชการ	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.60	3.48	3.23	3.00	3.18	3.02
ต่ำกว่า 5 ปี	3.60	-	.12	.37*	.60	.42*	.57*
5 - 10 ปี	3.48		-	.25	.48	.30	.45*
11 - 15 ปี	3.23			-	.23	.05	.20
16 - 20 ปี	3.00				-	-.18	-.02
21 - 25 ปี	3.18					-	.15
มากกว่า 25 ปี	3.02						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาคำรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.65	3.54	3.52	2.50	2.93	3.15
ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	-	.11	.13	1.15*	.73*	.50*
5 - 10 ปี	3.54		-	.02	1.04*	.62*	.40*
11 - 15 ปี	3.52			-	1.02*	.60*	.37*
16 - 20 ปี	2.50				-	-.43	-.65
21 - 25 ปี	2.93					-	-.23
มากกว่า 25 ปี	3.15						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาคำรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 -25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 -25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 -25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.69	3.50	3.29	2.08	2.34	2.84
ต่ำกว่า 5 ปี	3.69	-	.19	.40*	1.61*	1.35*	.85*
5 - 10 ปี	3.50		-	.21	1.42*	1.16*	.66*
11 - 15 ปี	3.29			-	1.21*	.95*	.45*
16 - 20 ปี	3.08				-	-.26	-.76*
21 - 25 ปี	2.34					-	-.50*
มากกว่า 25 ปี	2.84						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 -25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 -25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 -25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ
เป็นรายคู่

(n = 178)

อายุราชการ		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
	\bar{X}	3.41	3.22	3.24	2.29	2.71	3.14
ต่ำกว่า 5 ปี	3.41	-	.20	.17	1.12*	.70*	.27*
5 - 10 ปี	3.22		-	-.02	.93*	.51*	.08
11 - 15 ปี	3.24			-	.95*	.53*	.10
16 - 20 ปี	2.29				-	-.42	-.85*
21 - 25 ปี	2.71					-	-.43*
มากกว่า 25 ปี	3.14						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.74	3.45	3.31	2.67	2.64	3.13
ต่ำกว่า 5 ปี	3.74	-	.29*	.43*	1.07*	1.10*	.61*
5 - 10 ปี	3.45		-	.14	.78*	.81*	.32
11 - 15 ปี	3.31			-	.64	.67*	.18
16 - 20 ปี	2.67				-	.03	-.47
21 - 25 ปี	2.64					-	-.49*
มากกว่า 25 ปี	3.13						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 -25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ 21 -25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 21 -25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.84	3.69	3.52	2.38	3.26	3.45
ต่ำกว่า 5 ปี	3.84	-	.15	.32*	1.47*	.58*	.39*
5 - 10 ปี	3.69		-	.17	1.31*	.43*	.24
11 - 15 ปี	3.52			-	1.15*	.26	.07
16 - 20 ปี	2.38				-	-.89*	-1.08*
21 - 25 ปี	3.26					-	-.19
มากกว่า 25 ปี	3.45						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.659	5	.332	.865	.506
	ภายในกลุ่ม	65.957	172	.383		
	รวม	67.616	177			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูก ลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	10.503	5	2.101	4.972	.000*
	ภายในกลุ่ม	72.664	172	.422		
	รวม	83.168	177			
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	9.604	5	1.921	5.710	.000*
	ภายในกลุ่ม	57.864	172	.336		
	รวม	67.469	177			
4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	29.632	5	5.926	11.474	.000*
	ภายในกลุ่ม	88.837	172	.516		
	รวม	118.469	177			
5. การบูรณาการทาง สังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.754	5	1.551	4.786	.000*
	ภายในกลุ่ม	55.732	172	.324		
	รวม	63.486	177			
6. การรักษาสีทึ่ส่วนบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.813	5	4.163	8.811	.000*
	ภายในกลุ่ม	81.256	172	.472		
	รวม	102.069	177			
7. ความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.106	5	.621	2.984	.013*
	ภายในกลุ่ม	35.806	172	.208		
	รวม	38.912	177			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	9.786	5	1.957	6.038	.000*
	ภายในกลุ่ม	55.756	172	.324		
	รวม	65.542	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.740	5	1.748	8.670	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.676	172	.202		
	รวม	43.416	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มอัตราเงินเดือนต่างๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอัตราเงินเดือนออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.39, 4.40, 4.41, 4.42, 4.43, 4.44 และ 4.45

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

(n = 178)

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
		3.62	3.67	3.53	3.32	3.27	2.95
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.62	-	-.05	.09	.30	.35	.68*
15,000-20,000 บาท	3.67		-	.13	.35*	.40*	.72*
20,001-25,000 บาท	3.53			-	.22	.26	.59*
25,001-30,000 บาท	3.32				-	.05	.37*
30,001-35,000 บาท	3.27					-	.33
มากกว่า 35,000 บาท	2.95						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาคำรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

(n = 178)

อัตราเงินเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
\bar{X}	3.89	3.63	3.62	3.30	3.36	3.06
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.89	- .26	.27	.59*	.53*	.82*
15,000-20,000 บาท	3.63	3.63	- .01	.33*	.26	.56*
20,001-25,000 บาท	3.62	3.62	3.62	- .33*	.26	.56*
25,001-30,000 บาท	3.30	3.30	3.30	3.30	- -0.7	.23
30,001-35,000 บาท	3.36	3.36	3.36	3.36	3.36	- .30
มากกว่า 35,000 บาท	3.06	3.06	3.06	3.06	3.06	3.06

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาคำรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

(n = 178)

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
	\bar{X}	3.89	3.60	3.67	3.27	2.79	2.68
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.89	-	.29	.21	.62*	1.10*	1.21*
15,000-20,000 บาท	3.60		-	-.08	.33	.81*	.92*
20,001-25,000 บาท	3.67			-	.41*	.89*	1.00*
25,001-30,000 บาท	3.27				-	.48*	.59*
30,001-35,000 บาท	2.79					-	.11
มากกว่า 35,000 บาท	2.68						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

(n = 178)

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
	\bar{X}	3.63	3.43	3.36	3.09	2.96	3.00
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.63	-	.20	.27	.54*	.67*	.65*
15,000-20,000 บาท	3.43		-	.07	.34*	.47*	.45*
20,001-25,000 บาท	3.36			-	.27*	.39*	.38*
25,001-30,000 บาท	3.09				-	.12	.11
30,001-35,000 บาท	2.96					-	-.02
มากกว่า 35,000 บาท	3.00						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

(n = 178)

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
	\bar{X}	3.81	3.82	3.62	3.24	3.08	2.90
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.81	-	-.01	.19	.56*	.74*	.91*
15,000-20,000 บาท	3.82		-	.20	.58*	.75*	.92*
20,001-25,000 บาท	3.62			-	.38*	.55*	.72*
25,001-30,000 บาท	3.24				-	.16	.34*
30,001-35,000 บาท	3.08					-	.18
มากกว่า 35,000 บาท	2.90						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

(n = 178)

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
	\bar{X}	3.24	3.34	3.45	3.14	3.16	3.12
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.24	-	-.10	-.20	.11	.08	.12
15,000-20,000 บาท	3.34		-	-.10	.20	.18	.22
20,001-25,000 บาท	3.45			-	.31*	.28*	.33*
25,001-30,000 บาท	3.14				-	-.02	.02
30,001-35,000 บาท	3.16					-	.04
มากกว่า 35,000 บาท	3.12						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

ตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่

(n = 178)

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
	\bar{X}	3.94	3.91	3.78	3.36	3.54	3.36
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.94	-	.03	.17	.58*	.41	.59*
15,000-20,000 บาท	3.91		-	.13	.55*	.37*	.55*

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,000-	20,001-	25,001-	30,001-	มากกว่า
		15,000	20,000	25,000	30,000	35,000	35,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
	\bar{X}	3.94	3.91	3.78	3.36	3.54	3.36
20,001-25,000 บาท	3.78			-	.42*	.24	.42*
25,001-30,000 บาท	3.36				-	-.17	.01
30,001-35,000 บาท	3.54					-	.18
มากกว่า 35,000 บาท	3.36						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 12.7 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3.903	5	.781	2.107	.067
	ภายในกลุ่ม	63.713	172	.370		
	รวม	67.616	177			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	7.325	5	1.465	3.322	.007*
	ภายในกลุ่ม	75.843	172	.441		
	รวม	83.168	177			

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	9.797	5	1.959	5.843	.000*
	ภายในกลุ่ม	57.672	172	.335		
	รวม	67.469	177			
4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	29.688	5	5.938	11.503	.000*
	ภายในกลุ่ม	88.781	172	.516		
	รวม	118.469	177			
5. การบูรณาการทาง สังคม	ระหว่างกลุ่ม	9.169	5	1.834	5.807	.000*
	ภายในกลุ่ม	54.317	172	.316		
	รวม	63.486	177			
6. การรักษาสีทิวส่วนบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.018	5	3.404	6.883	.000*
	ภายในกลุ่ม	85.051	172	.494		
	รวม	102.069	177			
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.877	5	.175	.793	.556
	ภายในกลุ่ม	38.036	172	.221		
	รวม	38.912	177			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.003	5	1.201	3.468	.005*
	ภายในกลุ่ม	59.539	172	.346		
	รวม	65.542	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.260	5	1.452	6.907	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.156	172	.210		
	รวม					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความเกี่ยวข้องและ

เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับตำแหน่งออกที่ละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.47, 4.48, 4.49, 4.50, 4.51 และ 4.52

ตารางที่ 4.47 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

(n = 178)

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ประเภท	ประเภท	ประเภท	ประเภท	ประเภท	ประเภท
		ทั่วไป	ชำนาญงาน	อาวุโส	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ
		ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
	\bar{X}	3.59	3.23	3.90	3.53	3.29	3.27
ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน	3.59	-	.36	-.31	.06	.30	1.32*
ประเภททั่วไป ชำนาญงาน	3.23		-	-.67	-.29	-.06	.96*
ประเภททั่วไป อาวุโส	3.90			-	.37	.61	1.63*
ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ	3.53				-	.24*	1.26*
ประเภทวิชาการ ชำนาญการ	3.29					-	1.02*
ประเภทวิชาการ ชำนาญการพิเศษ	3.27						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.47 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

(n = 178)

ระดับตำแหน่ง	ประเภท ทั่วไป	ประเภท ชำนาญงาน	ประเภท อาวุโส	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ
\bar{X}	3.80	2.92	3.60	3.56	3.41	2.73
ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน	3.80	-.88*	.20	.24	.39*	1.07*
ประเภททั่วไป ชำนาญงาน	2.92	-	-.68	-.65*	-.50*	.18
ประเภททั่วไป อาวุโส	3.60		-	.04	.19	.87
ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ	3.56			-	.15	.83*
ประเภทวิชาการ ชำนาญการ	3.41				-	.68*
ประเภทวิชาการ ชำนาญการพิเศษ	2.73					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.48 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

(n = 178)

ระดับตำแหน่ง	ประเภท ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป อาวุโส	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	
	\bar{X}	3.64	2.46	3.83	3.64	3.18	2.00
ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน	3.64	-	1.19*	-.19	.01	.46*	1.64*
ประเภททั่วไป ชำนาญงาน	2.46	-	-1.38*	-1.18*	-.72*	.46	
ประเภททั่วไป อาวุโส	3.83		-	.19	.65	1.83*	
ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ	3.64			-	.46*	1.64*	
ประเภทวิชาการ ชำนาญการ	3.18				-	1.18*	
ประเภทวิชาการ ชำนาญการพิเศษ	2.00					-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

		(n = 178)					
ระดับตำแหน่ง		ประเภท ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป อาวุโส	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ
	\bar{X}	3.57	2.77	3.83	3.37	3.11	2.83
ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน	3.57	-	.79*	-.27	.20	.46*	.73*
ประเภททั่วไป ชำนาญงาน	2.77		-	-1.06*	-.60*	-.34*	-.06
ประเภททั่วไป อาวุโส	3.83			-	.47	.72	1.00

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

ระดับตำแหน่ง	ประเภท ทั่วไป	ประเภท ทั่วไป	ประเภท ทั่วไป	ประเภท วิชาการ	ประเภท วิชาการ	ประเภท วิชาการ	
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	
	\bar{X}	3.57	2.77	3.83	3.37	3.11	2.83
ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ	3.37			-	.26*	.53	
ประเภทวิชาการ ชำนาญการ	3.11				-	.28*	
ประเภทวิชาการ ชำนาญการพิเศษ	2.83					-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.50 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

(n = 178)

ระดับตำแหน่ง	ประเภท ทั่วไป	ประเภท ชำนาญงาน	ประเภท อาวุโส	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ
\bar{X}	3.79	2.90	4.08	3.68	3.19	2.83
ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน	3.79	-	.89*	-.29	.11	.59*
ประเภททั่วไป ชำนาญงาน	2.90	-	-.18*	-.77*	-.29	.07
ประเภททั่วไป อาวุโส	4.08	-	-	.41	.89	1.25
ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ	3.68	-	-	-	.48*	.84*
ประเภทวิชาการ ชำนาญการ	3.19	-	-	-	-	.36
ประเภทวิชาการ ชำนาญการพิเศษ	2.83	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.51 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

(n = 178)

ระดับตำแหน่ง		ประเภท ทั่วไป	ประเภท ชำนาญงาน	ประเภท อาวุโส	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ
	\bar{X}	3.89	3.37	4.33	3.75	3.51	3.11
ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน	3.89	-	.52*	-.44	.14	.38*	.78*
ประเภททั่วไป ชำนาญงาน	3.37		-	-.96*	-.38*	-.15	.26
ประเภททั่วไป อาวุโส	4.33			-	.58	.82	.12*
ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ	3.75				-	.23*	.64
ประเภทวิชาการ ชำนาญการ	3.51					-	.40
ประเภทวิชาการ ชำนาญการพิเศษ	3.11						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.52 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดหน่วยงานภายใน
สกอ.

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3.949	10	.395	1.036	.416
	ภายในกลุ่ม	63.667	167	.381		
	รวม	67.616	177			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5.560	10	.556	1.196	.297
	ภายในกลุ่ม	77.608	167	.465		
	รวม	83.168	177			
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.276	10	.328	.852	.579
	ภายในกลุ่ม	64.192	167	.384		
	รวม	67.469	177			
4. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.065	10	.806	1.220	.282
	ภายในกลุ่ม	110.404	167	.661		
	รวม	118.469	177			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.826	10	.383	1.071	.387
	ภายในกลุ่ม	59.661	167	.357		
	รวม	63.486	177			
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.247	10	.925	1.664	.093
	ภายในกลุ่ม	92.821	167	.556		
	รวม	102.069	177			
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.347	10	.335	1.572	.119
	ภายในกลุ่ม	35.565	167	.213		
	รวม	38.912	177			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.309	10	.431	1.175	.311
	ภายในกลุ่ม	61.233	167	.367		
	รวม	65.542	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.153	10	.215	.871	.561
	ภายในกลุ่ม	41.263	167	.247		
	รวม	43.416	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.53 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มที่สังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

(n = 178)

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศชาย		เพศหญิง		t-test	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.75	0.67	3.44	0.63	2.74	0.007*
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ	3.83	0.52	3.77	0.55	0.61	0.544
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป	3.08	0.58	2.85	0.64	2.11	0.036*
รวม	3.55	0.52	3.35	0.54	2.11	0.036*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพเพศหญิง

ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	8.424	6	1.404	3.600	.002*
	ภายในกลุ่ม	66.692	171	.390		
	รวม	75.116	177			
2. มีความเต็มใจในการที่จะ ทุ่มเทแรงกายและความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.501	6	.417	1.453	.197
	ภายในกลุ่ม	49.044	171	.287		
	รวม	51.545	177			
3. มีความต้องการที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การ นั้นต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	4.637	6	.773	2.014	.066
	ภายในกลุ่ม	65.625	171	.384		
	รวม	70.261	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.314	6	.719	2.579	.020*
	ภายในกลุ่ม	47.675	171	.279		
	รวม	51.989	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยช่วงอายุออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 16.1

ตารางที่ 4.56 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่

(n = 178)

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.17	3.90	3.76	3.43	3.34	3.23	3.38
ต่ำกว่า 25 ปี	3.17	-	-.74	-.59	-.26	-.17	-.06	-.22
26 - 30 ปี	3.90		-	.14	.48*	.56*	.68*	.52*
31 - 35 ปี	3.76			-	.33*	.42*	.53*	.38*
36 - 40 ปี	3.43				-	.09	.20	.04
41 - 45 ปี	3.34					-	.11	-.04
46 - 50 ปี	3.23						-	-.16
มากกว่า 50 ปี	3.38							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.56 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 – 40 ปี กลุ่มที่มีอายุ 41 – 45 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี

กลุ่มที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 – 40 ปี กลุ่มที่มีอายุ 41 – 45 ปี กลุ่มที่มีอายุ 46 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.154	3	.051	.119	.949
	ภายในกลุ่ม	74.962	174	.431		
	รวม	75.116	177			
มีความเต็มใจในการที่จะ ทุ่มเทร่างกายและความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.859	3	.286	.982	.402
	ภายในกลุ่ม	50.686	174	.291		
	รวม	51.686	177			
มีความต้องการที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์การนั้น ต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.786	3	.929	2.395	.070
	ภายในกลุ่ม	67.475	174	.388		
	รวม	70.261	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.796	3	.265	.902	.441
	ภายในกลุ่ม	51.193	174	.294		
	รวม	51.989	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.445	2	1.222	2.943	0.55
	ภายในกลุ่ม	72.672	175	.415		
	รวม	75.116	177			

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.445	2	1.222	2.943	0.55
	ภายในกลุ่ม	72.672	175	.415		
	รวม	75.116	177			
มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเท แรงกายและความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.264	2	.632	2.200	.114
	ภายในกลุ่ม	50.281	175	.287		
	รวม	51.545	177			
มีความต้องการที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.834	2	.917	2.346	.099
	ภายในกลุ่ม	68.427	175	.391		
	รวม	70.261	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.780	2	.890	3.102	.047*
	ภายในกลุ่ม	50.209	175	.287		
	รวม	51.989	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านสถานภาพสมรส พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	17.678	5	3.536	10.587	.000*
	ภายในกลุ่ม	57.438	172	.334		
	รวม	75.116	177			

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	17.678	5	3.536	10.587	.000*
	ภายในกลุ่ม	57.438	172	.334		
	รวม	75.116	177			
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	7.426	5	1.485	5.790	.000*
	ภายในกลุ่ม	44.119	172	.257		
	รวม	51.545	177			
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	9.248	5	1.850	5.214	.000*
	ภายในกลุ่ม	61.013	172	.355		
	รวม	70.621	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10.602	5	2.120	8.812	.000*
	ภายในกลุ่ม	41.387	172	.241		
	รวม	51.989	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.59 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุราชการ พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยอายุราชการออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.60, 4.61 และ 4.62

ตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ

(n = 178)

อายุราชการ		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
	\bar{X}	3.82	3.43	3.43	2.13	3.15	3.37
ต่ำกว่า 5 ปี	3.82	-	.39*	.38*	1.69*	.67*	.44*
5 - 10 ปี	3.43		-	-.01	1.30*	.28	.05
11 - 15 ปี	3.43			-	1.31*	.29	.06
16 - 20 ปี	2.13				-	-1.02*	-1.25*
20 - 25 ปี	3.15					-	-.22
มากกว่า 25 ปี	3.37						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.60 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5 -10 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 20 – 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 5 -10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 20 – 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.61 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ

(n = 178)

อายุราชการ		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
	\bar{X}	3.96	3.71	3.67	2.75	3.68	3.73
ต่ำกว่า 5 ปี	3.96	-	.26*	.30*	1.21*	.29*	.24*
5 - 10 ปี	3.71		-	.04	.96*	.03	-.02
11 - 15 ปี	3.67			-	.92*	-.01	-.06
16 - 20 ปี	2.75				-	-.93*	-.98*
20 - 25 ปี	3.68					-	-.051
มากกว่า 25 ปี	3.73						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.61 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5 -10 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 20 - 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 5 -10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 20 - 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ

(n = 178)

อายุราชการ		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
	\bar{X}	3.14	2.74	2.80	2.17	2.59	2.91
ต่ำกว่า 5 ปี	3.14	-	.40*	.34*	.97*	.55*	.23
5 - 10 ปี	2.74		-	-.06	.57	.15	-.17
11 - 15 ปี	2.80			-	.64*	.22	-.11
16 - 20 ปี	2.17				-	-.42	-.75*
20 - 25 ปี	2.59					-	-.33
มากกว่า 25 ปี	2.91						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.62 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ 20 - 25 ปี

กลุ่มที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ และค่านิยมขององค์การ	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม		11.983	5	2.397	6.530	.000*
	ภายในกลุ่ม		63.133	172	.637		
	รวม		75.116	177			

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.149	5	1.430	5.539	.000*
	ภายในกลุ่ม	44.396	172	.258		
	รวม	51.545	177			
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	9.409	5	1.882	5.319	.000*
	ภายในกลุ่ม	60.852	172	.354		
	รวม	70.261	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.753	5	1.751	6.964	.000*
	ภายในกลุ่ม	43.236	172	.251		
	รวม	51.989	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.63 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยอัตราเงินเดือนออกที่ละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.64, 4.65 และ 4.66

ตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน

(n = 178)

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
	\bar{X}	3.76	3.87	3.69	3.22	3.39	3.26
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.76	-	-.11	.07	.54*	.37	.50*
15,000-20,000 บาท	3.87		-	.18	.65*	.48*	.62*
20,001-25,000 บาท	3.69			-	.47*	.30	.43*
25,001-30,000 บาท	3.22				-	-.17	-.03
30,001-35,000 บาท	3.39					-	.14
มากกว่า 35,000 บาท	3.26						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.64 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.65 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน

(n = 178)

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
	\bar{X}	4.06	4.04	3.88	3.48	3.67	3.74
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.06	-	.02	.18	.57*	.38	.32
15,000-20,000 บาท	4.04		-	.16	.56*	.36*	.30*
20,001-25,000 บาท	3.88			-	.39*	.20	.14
25,001-30,000 บาท	3.48				-	-.19	-.26*
30,001-35,000 บาท	3.67					-	-.06
มากกว่า 35,000 บาท	3.74						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.65 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.66 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน

(n = 178)

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	30,001-35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
	\bar{X}	3.28	3.18	2.94	2.57	3.03	2.76
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.28	-	.10	.34	.71*	.25	.52*
15,000-20,000 บาท	3.18		-	.24	.61*	.15	.43*
20,001-25,000 บาท	2.94			-	.37*	-.09	.19
25,001-30,000 บาท	2.57				-	-.46*	-.19
30,001-35,000 บาท	3.03					-	.27
มากกว่า 35,000 บาท	2.76						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.66 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท

กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพด้านระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.886	5	2.177	5.830	.000*
	ภายในกลุ่ม	64.230	172	.373		
	รวม	75.116	177			
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเท แรงกายและความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.171	5	1.234	4.678	.000*
	ภายในกลุ่ม	45.374	172	.624		
	รวม	51.545	177			
3. มีความต้องการที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	4.605	5	.921	2.413	.038*
	ภายในกลุ่ม	65.656	172	.382		
	รวม	70.261	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.132	5	1.226	4.600	.001*
	ภายในกลุ่ม	45.851	172	.267		
	รวม	51.989	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.67 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับตำแหน่งออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.68, 4.69 และ 4.70

ตารางที่ 4.68 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

(n = 178)

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ประเภท ทั่วไป	ประเภท ทั่วไป	ประเภท ทั่วไป	ประเภท วิชาการ	ประเภท วิชาการ	ประเภท วิชาการ
		ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ
ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน	3.61	-	.22	-.89	-.15	.31	.67
ประเภททั่วไป ชำนาญงาน	3.39		-	-1.11*	-.37*	.09	.45
ประเภททั่วไป อาวุโส	4.50			-	.74	1.20*	1.56*
ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ	3.76				-	.46*	.82*
ประเภทวิชาการ ชำนาญการ	3.30					-	.36
ประเภทวิชาการ ชำนาญการพิเศษ	2.94						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.68 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.69 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

(n = 178)

ระดับตำแหน่ง		ประเภท ทั่วไป	ประเภท ชำนาญงาน	ประเภท อาวุโส	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ
	\bar{X}	4.19	3.68	4.17	3.87	3.66	3.06
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติการ	4.19	-	.51*	.02	.32*	.53*	1.13*
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	3.68		-	-.49	-.19	.02	.62
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	4.17			-	.30	.51	1.11*
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	3.87				-	.21*	.81*
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	3.66					-	.60*
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	3.06						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.69 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

(n = 178)

ระดับตำแหน่ง	ประเภท ทั่วไป	ประเภท ชำนาญงาน	ประเภท อาวุโส	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	
	\bar{X}	3.04	2.99	3.67	3.01	2.75	2.50
ประเภททั่วไป ปฏิบัติงาน	3.04	-	.05	-.63	.03	.29	.54
ประเภททั่วไป ชำนาญงาน	2.99		-	-.68	-.02	.24	.49
ประเภททั่วไป อาวุโส	3.67			-	.66	.92*	1.17*
ประเภทวิชาการ ปฏิบัติการ	3.01				-	.26*	.51
ประเภทวิชาการ ชำนาญการ	2.75					-	.25*
ประเภทวิชาการ ชำนาญการพิเศษ	2.50						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.70 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.71 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ.

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.090	10	.509	1.214	.285
	ภายในกลุ่ม	70.026	167	.419		
	รวม	75.116	177			
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.272	10	.227	.770	.658
	ภายในกลุ่ม	49.273	167	.295		
	รวม	51.545	177			
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	9.177	10	.918	2.509	.008*
	ภายในกลุ่ม	61.084	167	.366		
	รวม	70.261	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.692	10	.649	1.657	.095
	ภายในกลุ่ม	47.297	167	.283		
	รวม	51.989	177			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.71 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน ได้แก่ มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. ออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.72

ตารางที่ 4.72 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. เป็นรายคู่

(n = 178)

สังกัด หน่วยงาน		สอ.	สพบ.	สสอ.	สนผ.	สมอ.	สพน.	สยต.	สตป.	สนก.	กพร.	กตส.
ภายใน สกอ.	\bar{X}	2.79	3.18	2.63	3.25	2.72	2.60	2.96	2.98	2.93	3.33	2.89
สอ.	2.79	-	-.39*	.16	-.46*	.07	.19	-.17	-.19	-.14	-.54	-.10
สพบ.	3.18		-	.55*	-.07	.46*	.58*	.22	.20	.25	-.15	.29
สสอ.	2.63			-	-.62*	-.09	.03	-.33	-.35	-.30	-.70	-.26
สนผ.	3.25				-	.53*	.65*	.29	.27	.32	-.08	.36
สมอ.	2.72					-	.12	-.24	-.26	-.21	-.61	-.17
สพน.	2.60						-	-.36	-.38	-.33	-.73	-.29
สยต.	2.96							-	-.02	.03	-.37	.07
สตป.	2.98								-	.05	-.35	.09
สนก.	2.93									-	-.40	.04
กพร.	3.33										-	.44
กตส.	2.89											-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.72 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. เป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สอ. มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ากลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สพบ. และกลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สนผ.

กลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สพบ. มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สสอ. กลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สมอ. และกลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สพน.

กลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สสอ. มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สนผ.

กลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สนผ. มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สมอ. และมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่สังกัดหน่วยงาน สพน. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตารางที่ 4.73 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.294	.000*	ค่อนข้างต่ำ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย	.670	.000*	ค่อนข้างสูง
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	.714	.000*	ค่อนข้างสูง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.717	.000*	ค่อนข้างสูง
5. การบูรณาการทางสังคม	.702	.000*	ค่อนข้างสูง
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	.718	.000*	ค่อนข้างสูง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.115	.126	ไม่มี ความสัมพันธ์
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.794	.000*	ค่อนข้างสูง
รวม	.801	.000*	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากข้อมูลในตารางที่ 4.73 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .801 จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.294

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเชิงปริมาณผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ที่ปรึกษาด้านกิจการอุดมศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยสรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

เนื่องจากเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวน ถึงแม้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะได้รับการปรับฐานเงินเดือน ตามระเบียบของสำนักงาน ก.พ. แล้ว ก็ยังทำให้บุคลากรคณะกรรมการการอุดมศึกษามีค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สำหรับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความประพฤติรายบุคคล โดยพิจารณาอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยการเพิ่มสวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การทดสอบสมรรถนะร่างกาย การให้เงินสมทบในการจัดซื้อเครื่องแบบข้าราชการ และการให้เงินช่วยเหลือกรณีบุคลากรเสียชีวิต รวมทั้งในการทำงานนอกเวลาราชการ บุคลากรจะได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าตอบแทนอีกทาง ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 1 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ด้านค่าตอบแทนมีข้อจำกัดมีหลักเกณฑ์ ก.พ. กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับแต่คนในการทำงาน ถ้าผลการประเมินสูงจะมีอัตราในการจัดสรรค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งเป็นไปตามอัตราค่าตอบแทนที่ ก.พ. กำหนดไว้ในแต่ละรอบการประเมิน ซึ่งในแต่ละรอบการประเมินไม่เกิน 6% สองรอบการประเมินก็ 12% เพราะฉะนั้นคนที่ทุ่มเทในการทำงานย่อมมีผลการประเมินดี...” (ที่ปรึกษาด้านกิจการอุดมศึกษาเอกชน, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2561)

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 5 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ในฐานะที่เราเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เราต้องอิงตามระเบียบของสำนักงาน ก.พ. นั้น ในการให้ค่าตอบแทนในส่วนต่างๆต้องอิงเกณฑ์ ก.พ. ที่เค้ากำหนดเอาไว้ให้ ว่าในระดับของชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ อะไรตรงเนี่ยมันจะมีขั้นอยู่แล้วว่าจะให้เงินเท่าไร ประมาณนี้ นะคะ แต่ว่าที่ผ่านมาเอง สำนักงาน ก.พ. เค้าก็มีการปรับฐานขึ้นมาให้อยู่แล้วนะคะ อีกทั้งในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการทาง สกอ. เรายังมีค่าตอบแทนให้ ซึ่งที่มองว่ามันก็เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนได้เหมือนกัน..” (ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2561)

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 3 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...การเพิ่มค่าตอบแทนน่าจะยากนะคะ เพราะเราต้องอิงตามระเบียบของ ก.พ. ซึ่งก็จะมีการเลื่อนเงินเดือนปีละสองครั้งอยู่แล้ว ที่จึงมองว่าแนวทางในการเสริมสร้างน่าจะเป็น การเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากร สกอ. เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การทดสอบสมรรถนะร่างกาย การให้เงินสมทบในการจัดซื้อเครื่องแบบข้าราชการ และการให้เงินช่วยเหลือกรณีบุคลากรเสียชีวิต...” (ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร, สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2561)

2) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย

แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย โดยมีนโยบายในด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดกิจกรรม 5 ส. การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day การจัดเก็บเอกสารในรูปแบบของเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และส่งเสริมให้มีประดับต้นไม้ เพื่อเป็นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น และบริเวณอาคารสำนักงาน รวมถึงลานจอดรถมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคอยดูแลความปลอดภัย และยังมีระบบความปลอดภัยที่ช่วยให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความปลอดภัยมากขึ้น ได้แก่ การใช้ระบบคีย์การ์ดในการเข้า - ออก สำนักงาน และเมื่อมีบุคคลภายนอกที่มาติดต่อต้องแลกบัตรกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก่อนขึ้นอาคารสำนักงานทุกครั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานภายในควรมีการจัดเวรเจ้าหน้าที่ให้ตรวจดูความเรียบร้อยภายในสำนักงาน ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 2 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...เรามีการกำหนดมาตรการในเรื่องการดูแลการรักษาความปลอดภัย มีนโยบายในเรื่องของ 5 ส. ก็พยายามให้บุคลากรแต่คนได้ตระหนักในการทำงานเรื่องของการความรับผิดชอบ ในเรื่องของการดูแลความสะอาดเรียบร้อย ในเรื่องของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มันจะเอื้อต่อการทำงานของตนเอง..” (ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2561)

สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 3 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ถ้าจะเสริมสร้างในเรื่องของความปลอดภัยก็ต้องจัดให้มี รมภ. มีการจัดเวรยามดูแลความปลอดภัยแก่บุคลากร ซึ่งบางที่ทำงานกันดึกๆ แบบนี้จะได้รู้สึกปลอดภัย และในเรื่องของระบบคีย์การ์ด การเข้า - ออก สำนักงาน บุคคลภายนอกมีการแลกบัตร ซึ่งส่วนนี้จะช่วยเสริมสร้างในเรื่องของคุณภาพชีวิตที่แสดงถึงความมั่นคงและความปลอดภัยนะคะ..” (ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร, สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2561)

3) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยผู้บริหารมีนโยบายในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักสูตรภาษาอังกฤษ หลักสูตรการจัดการเอกสารออนไลน์ด้วย Cloud Computing และการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุภาครัฐ และการจัดทำเว็บไซต์ และเข้ารับการอบรมตามสายงาน ได้แก่ หลักสูตรกฎหมายมหาชน หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง และหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง นอกจากการให้ความรู้จากบุคคลภายนอกแล้ว ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรให้ความรู้กับบุคคลภายใน โดยการจัดกิจกรรม KM Day เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ โดยเป็นการนำเสนอของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ดังผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 2 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...การประเมินเรื่องของความรู้ ในแต่สำนักเค้ามักมีการสำรวจข้อมูลผลการประเมินด้านสมรรถนะที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ซึ่งจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องของอะไรบ้างที่มันยังขาด กลุ่มงานบุคคลก็ดึงตัวนั้นมาเป็นตัวที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรนี่คือตัวแรก ตัวที่สองมีการสำรวจจากทุกสำนักนะหา caning needs วิเคราะห์ความต้องการที่จะพัฒนาในแต่ละคน และเค้ามักมีการพัฒนาหลักโดยเฉพาะปีนี้ความต้องการที่เป็นเรื่องด่วนคือ ดิจิทัล ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐ เรื่องของภาษา เรื่องของความรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาในแต่ละสายงานของตนเอง เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ก็ดูเรื่องของแผน การติดตามประเมินผล เรื่องที่ความจำเป็นที่พัฒนาทางกลุ่มงานบุคคลก็พยายามพัฒนาศาสตร์ในการทำงานที่ชัดเจน...” (ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2561)

สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 4 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...สกอ. มีการส่งเสริมในด้านภาษาอังกฤษ หรือคอมพิวเตอร์ หรือเรื่องการนำความรู้ต่างๆ มาแลกเปลี่ยน KM Day เราก็พยายามหาความรู้มาให้ เช่น การทำงานโดยการใช้ IT อีกส่วนหนึ่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้สนับสนุนส่งคนไปอบรม ทั้งในระดับสูง ระดับกลาง และการอบรมข้าราชการใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง สถาบันพระปกเกล้า กฎหมายมหาชน...” (ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, สัมภาษณ์, 19 ตุลาคม 2561)

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 5 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...กลุ่มบริหารงานบุคคลก็ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร สกอ. นะคะ ว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านไหนคะ สำหรับในแนวทางในการเสริมสร้างในส่วนนี้ที่มองว่า ผู้บริหารก็มีนโยบายในการที่จัดส่งบุคลากรของเราไปอบรมหลักสูตรต่างๆ นะคะ เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ หลักสูตรการจัดการเอกสารออนไลน์ด้วย Cloud Computing และการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ และการจัดทำเว็บไซต์ รวมถึงการเข้ารับการอบรมตามสายงาน ได้แก่ หลักสูตรกฎหมายมหาชน หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง และหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง ซึ่งที่มองว่ามันช่วยในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในด้านนี้มาก ๆ...” (ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2561)

4) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การรับราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่แล้ว แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ การจัดทำ career path รายบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวหน้าในสายงาน และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) เพื่อเป็นการดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับองค์กร และเป็นการเตรียมบุคลากรที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 2 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ผมว่าการเป็นข้าราชการแน่นอนมันก็เป็นอาชีพที่มั่นคงนะ ส่วนในเรื่องของความก้าวหน้าอาจขึ้นอยู่กับว่าคนไหนมีความตั้งใจในการทำงานแล้วผู้บริหารมองเห็นความสามารถ คนนั้นก็มีความก้าวหน้าเพราะได้รับโอกาสมากกว่า...” (ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2561)

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 5 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ที่มองว่าการเป็นข้าราชการมีความมั่นคงอยู่แล้วนะคะ แต่การที่จะก้าวหน้าได้หรือไม่ นั้นก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลค่ะ ซึ่งในส่วนนี้ทางกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้มีการทำ career path รายบุคคล ในเรื่องของความก้าวหน้าทางสายงาน ไม่ว่าจะเป็นการ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าโครงการ HiPPS ซึ่งตอนนี้เรามีกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการจำนวน 23 คน แต่เรามีคนเข้าร่วมโครงการเพียง 12 คน ซึ่งที่มองว่าการเข้าโครงการ HiPPS จะทำให้ก้าวหน้าในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้เลย...” (ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2561)

5) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการทำงานที่บูรณาการร่วมกันภายใน องค์การ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างดี แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ด้านการบูรณาการทางสังคม ได้แก่ การจัดกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ การจัดกิจกรรม วันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมวันปีใหม่ และการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อให้ ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 3 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ที่มองว่าคงจะเป็นเรื่องของการทำงานที่เราอยู่ร่วมกัน เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าเราอยู่กันแบบเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตัวเอง แนวทางในเสริมสร้างในส่วนนี้ ก็คงเป็นการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร เช่น จัดกิจกรรม กีฬาสี กิจกรรมปีใหม่สร้างความสัมพันธ์ รวมถึงการทำกิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ซึ่งช่วง หลัง ๆ เราก็มีการไปปลูกป่า ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนนี้ได้จริง ๆ...” (ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร, สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2561)

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 5 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ทางกลุ่มบริหารงานบุคคลก็ได้มีการจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สกอ. นะคะ เช่น การจัด สกอ. เดย์ การจัดกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมวันปีใหม่ การจัด กิจกรรมแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ รวมไปถึงกิจกรรมย่อย ๆ อีกเยอะนะคะ ที่ทำให้บุคลากร สกอ. ได้ร่วมกัน...” (ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2561)

6) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ และมีประชาธิปไตยในองค์กร แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยการสร้างค่านิยมให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นที่กล้าแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ๆ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 2 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ในปัจจุบันผู้บริหารเปิดโอกาสให้กับบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้นะ ซึ่งเมื่อก่อนไม่ได้นะ ซึ่งเป็นการสร้างค่านิยมให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นที่กล้าแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง รวมถึงการเปิดโอกาสในการทำงานด้วยนะ...” (ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2561)

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 4 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...บุคลากร สกอ. ส่วนใหญ่ก็รักษาสิทธิส่วนบุคคลนะ ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว และในเรื่องของระเบียบก็มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทั้งจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่ สกอ. กำหนด และกฎระเบียบตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด...” (ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, สัมภาษณ์, 19 ตุลาคม 2561)

7) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีภาระงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก จึงทำให้ใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการใช้ชีวิตส่วนตัว แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนด timeline ของงาน เพื่อให้ทราบถึงช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างชัดเจน หรือการนำระบบดิจิทัลมาช่วยในการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 3 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ปัญหาของคน สกอ. ทุกวันนี้ก็เลิกงานดึก พยายามบอกน้อง ๆ ว่างานที่มันไม่ด่วนมาก ก็ไม่ต้องกลับเย็น แต่ทุกคนต้องวางแผนนะเพื่อให้งานเสร็จตามเวลา คือก็ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และการกำหนด time line ของงานนะคะ เพื่อให้ทราบถึงช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างชัดเจน รวมถึงการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ...” (ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร, สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2561)

สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 5 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ยอมรับนะคะว่าคน สกอ. หลาย ๆ คน ทำงานหลายชั่วโมงมาก สามทุ่มสี่ทุ่มก็ยังมีนั่งทำงานกันอยู่ พี่มองว่าแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในส่วนนี้ คือ ผู้บริหาร ต้องกำหนดนโยบายเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน วันหนึ่งทำงานแปดชั่วโมง จริง ๆ สี่โมงห้าโมง คือเลิกงานเสร็จไม่เสร็จก็ควรจะปิดสวิตช์เลยคะ...” (ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2561)

8) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความร่วมมือร่วมแรงในการปฏิบัติงานส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกองค์การอยู่แล้ว แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับองค์การและองค์การอื่น เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมช่วยผู้ประสบอุทกภัย เป็นต้น ดังผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาคนที่ 2 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

“...ผู้บริหาร สกอ. มีนโยบายคือจะเปิดโอกาสให้คน สกอ. ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ สม่าเสมออยู่แล้ว ทั้งกิจกรรมภายในขององค์กรเอง หรือเป็นกิจกรรมของหน่วยงานภายนอก คน สกอ. ก็จะทำให้ความร่วมมือตลอด เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมช่วยผู้ประสบอุทกภัย...” (ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2561)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ 6) เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ในภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคือ .967

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาตามวิธีการของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 178 คน จากประชากรจำนวน 319 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากจำนวนบุคลากรแต่ละสำนัก แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ คำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (T-test) ค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ที่ปรึกษาด้านกิจการอุดมศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบอุปนัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1 มีการศึกษา

ระดับปริญญาโทจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 มีสถานภาพโสดจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 มีเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และสังกัดสำนักอำนวยการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .6085) และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .6174) การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .7594) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .6855) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .8181) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .4689) การบูรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .5989) และอันดับท้ายสุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .6181)

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .540) อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .652) และอันดับท้ายสุด คือ ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .630)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.801) จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.294

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1 มีการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 มีสถานภาพโสดจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 มีเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และสังกัดสำนักอำนวยการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 สรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากเพศหญิงเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศอยู่แล้ว และการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเพศ ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้ทุกสายงาน ทั้งนี้ ช่วงอายุของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 - 35 ปี เป็นช่วงอายุที่เข้ารับราชการในระดับการศึกษาปริญญาโท สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับบรรจุข้าราชการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และมีสถานภาพโสด เนื่องจากบุคลากรเข้ารับราชการต่ำกว่า 5 ปี และมีเงินเดือนระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท จึงยังไม่พร้อมที่มีครอบครัว และสำนักอำนวยการมีบุคลากรจำนวนมากที่สุด เมื่อสุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวนมาก

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .6085) และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .6174) การรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .7594) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .6855) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .8181) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .4689) การบูรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .5989) และอันดับท้ายสุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .6181)

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ปริญญาภรณ์ คงอยู่ (2558, หน้า 134-135) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกับ จันท์พา วิเศษไวยหาร (2552, หน้า 83) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง แสดงว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเมื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจะได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ทั้งนี้ ในปัจจุบันเศรษฐกิจมีความผันผวน อัตราค่าครองชีพสูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการเงินไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ พราว ศาลิคุปต์ (2552, หน้า 146) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ผู้บริหารมีนโยบาย เรื่อง 5 ส. เพื่อให้บุคลากรมีการจัดการเอกสารให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และรักษาความสะอาด สถานที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554, หน้า 74) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋-ย่าพันธุ์ แห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยบุคลากรเป็นผู้เลือกหลักสูตรที่สนใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ กาญจนา บุญเพลิง (2552, หน้า 164-166) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการเป็นส่วนมาก จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย เนื่องจากตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีอัตราจำกัด บุคลากรไม่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งนี้ได้ทุกคน ซึ่งการขึ้นสู่ตำแหน่งต้องมีการสอบแข่งขัน โดยบุคลากรที่ผลงานดีเป็นที่ประจักษ์ก็จะมีโอกาสได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ เทพรัศม์ สกุลมีฤทธิ์ (2551, หน้า 117) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม

ในด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ผู้บริหารได้มีนโยบายในการให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาบูรณาการในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ฉัตรชัย มีชิ้นช่วง (2553, หน้า 71-73) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

6) ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ในด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการรักษาสิทธิที่ตนพึงได้รับและเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ปวีณา กรุงพลี (2552, หน้า 88-89) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาในด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ บุคลากรมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ในบางครั้ง โดยบุคลากรต้องจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ รณชฤดี ป้องกันภัย (2557, หน้า 113-114) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการดำเนินงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมช่วยสังคมในด้านต่างๆ จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนมีคุณค่าได้ช่วยเหลือสังคม และเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ เอมอรสิงห์พันธ์ (2559, หน้า 52-54) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง และมีความสอดคล้องกับ ณิชกุลดา รัตนคช (2557, หน้า 104-108) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง และมีความสอดคล้องกับ อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555, หน้า 114) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง และมีความสอดคล้องกับ ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553, หน้า 133-135) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .540) อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .652) และอันดับท้ายสุด คือ ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .630)

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ขวัญตา พระธาตุ (2554, หน้า 100) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกับ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, หน้า 124) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และยังมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

ในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ พบว่าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารู้สึกว่าการบริหารงานมีความเหมาะสม และมีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556, หน้า 65-67) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่าความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับสูง

2) ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ

ในด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ พบว่าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานส่งผลให้มีการพัฒนางานอยู่เสมอ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ จรรยา ห่วงเทศ (2558, หน้า 70-74) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

3) ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

ในด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน จึงให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558, หน้า 201-202) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, หน้า 95-98) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านตำแหน่งงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ยศวรรธ การะเกตุ (2557, หน้า 80) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ อนันต์ มณีรัตน์ (2559, หน้า 186-187) ศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กร : ศึกษากรณี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่าบุคลากรใน สลค. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านรายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสังกัดหน่วยงานภายใน สกอ. มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ปวีณา ทรงนุวัต (2558, หน้า 85-87) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .801) สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางก็จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558, หน้า 203) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่ม โดยบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตอนที่ 5 แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการสรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงนำไปสู่แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยสรุปผลการอภิปรายได้ดังนี้

1) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เนื่องจากเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวน ถึงแม้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะได้รับการปรับฐานเงินเดือน ตามระเบียบของสำนักงาน ก.พ. แล้ว ก็ยังทำให้บุคลากรคณะกรรมการการอุดมศึกษามีค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สำหรับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความประพฤติรายบุคคล โดยพิจารณาอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยการให้สวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การทดสอบสมรรถนะร่างกาย การให้เงินสมทบในการจัดซื้อเครื่องแบบข้าราชการ และการให้เงินช่วยเหลือกรณีบุคลากรเสียชีวิต

2) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยมีนโยบายในด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดกิจกรรม 5 ส. การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day การจัดเก็บเอกสารในรูปแบบของเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และส่งเสริมให้มีประดับต้นไม้ เพื่อเป็นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น และบริเวณอาคารสำนักงานรวมถึงลานจอดรถมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคอยดูแลความปลอดภัย และยังมีระบบความปลอดภัยที่ช่วยให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความปลอดภัยมากขึ้น ได้แก่ การใช้ระบบคีย์การ์ดในการเข้า-ออก สำนักงาน และเมื่อมีบุคคลภายนอกที่มาติดต่อต้องแลกบัตรกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ก่อนขึ้นอาคารสำนักงานทุกครั้ง ทั้งนี้ หน่วยงานภายในควรมีการจัดเวรเจ้าหน้าที่ให้ตรวจสอบความเรียบร้อยภายในสำนักงาน

3) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยผู้บริหารมีนโยบายในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักสูตรภาษาอังกฤษ หลักสูตรการจัดการเอกสารออนไลน์ด้วย Cloud Computing และการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุภาครัฐ และการจัดทำเว็บไซต์ และเข้ารับการอบรมตามสายงาน ได้แก่ หลักสูตรกฎหมายมหาชน หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง และหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง นอกจากการให้ความรู้จากบุคคลภายนอกแล้ว ผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรให้ความรู้กับบุคคลภายใน โดยการจัดกิจกรรม KM Day เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ โดยเป็นการนำเสนอของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

4) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 การรับราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่แล้ว แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ การจัดทำ career path รายบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวหน้าในสายงาน และส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPSS) เพื่อเป็นการดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับองค์กร และเป็นการเตรียมบุคลากรที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

5) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการทำงานที่บูรณาการร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างดี แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม ได้แก่ การจัดกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมวันปีใหม่ และการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ และมีประชาธิปไตยในองค์กร แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยการสร้างค่านิยมให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นที่กล้าแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ๆ ได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

7) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีภาระงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก จึงทำให้ใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการใช้ชีวิตส่วนตัว แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนด timeline ของงาน เพื่อให้ทราบถึงช่วงเวลาที่ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างชัดเจน หรือการนำระบบดิจิทัลมาช่วยในการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

8) แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความร่วมมือร่วมแรงในการปฏิบัติงานส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่แล้ว แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับองค์กรและองค์กรอื่น เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมช่วยผู้ประสบอุทกภัย เป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 เชิงนโยบาย

5.3.1.1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยดำเนินการในลักษณะการจัดสวัสดิการ เช่น สวัสดิการร้านค้า สวัสดิการที่พัก สวัสดิการคำปรึกษาพยาบาล เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

5.3.1.1.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยที่ปลอดภัย โดยดำเนินการในลักษณะการจัดโครงการประกวดห้องทำงานน่าอยู่ และมีการมอบรางวัล เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ

5.3.1.1.3 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยผู้บริหารกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติอย่างน้อย 2 เรื่องต่อปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.1.1.4 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยการมีนโยบายกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.3.1.1.5 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยการมีนโยบายกำหนดขอบเขตของงานที่สามารถบูรณาการร่วมกันได้ให้ชัดเจน เพื่อให้แต่ละสำนักมีการบูรณาการงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.1.1.6 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดระเบียบและข้อบังคับที่เป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ

5.3.1.1.7 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการมีนโยบายในการเกลี้ยอัตรากำลังบุคลากรตามภาระงาน เพื่อให้บุคลากรมีภาระงานเหมาะสมกับช่วงเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

5.3.1.1.8 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยดำเนินการในลักษณะโครงการกิจกรรมสานสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย

5.3.1.2 เชิงปฏิบัติการ

5.3.1.2.1 ควรส่งเสริมและจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ การดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสำนักงาน อีกทั้งการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ โดยการนำไม้ประดับมาตกแต่งสถานที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสดชื่นในเวลาทำงาน ลดความตึงเครียดในการทำงาน

5.3.1.2.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และจัดทำ Timeline ของงาน เพื่อจะได้จัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล

5.3.1.2.3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมความรู้ในหลักสูตรที่จำเป็น เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ หลักสูตรการจัดการงานด้วยระบบดิจิทัล หลักสูตรนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการรับมือกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป

5.3.1.2.4 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า โดยการผลักดันให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) เพื่อเป็นการดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับองค์กร และเป็นการเตรียมบุคลากรที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

5.3.1.2.5 ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ขององค์กรและองค์กรอื่น เช่น กิจกรรมกฐินพระราชทาน กิจกรรมวันสถาปนาทบวงมหาวิทยาลัย กิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ดีขึ้นทั้งองค์กร

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาเชิงลึกในด้านพฤติกรรมความเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. เข้าถึงได้จาก : <http://www.moe.go.th/>, 7 มิถุนายน 2561.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล. จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยาพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยาพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- จันท์ปภา วิเศษโฆหาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. วิทยาพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นนทบุรี.
- ณัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยาพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- ณัฏรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ชัยนาท จิตตวัฒน์. (2539). การบริหารจัดการโครงการเมืองหน้าอยู่. กรุงเทพฯ : สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ณัฏฉลดา รัตนคช. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย. วิทยาพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฏฐญา มานะกิจ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น : กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1. วิทยาพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยาพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). *สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ เอกสารประกอบการสอน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- เทพรัตน์ สกฤณีฤทธิ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยาพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- นิติพล ภูติโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2525). *คุณภาพชีวิตสำหรับสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.*
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2545). *การจัดการและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.*
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ, 1 (มกราคม – มีนาคม 2533), หน้า 6.*
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยาพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.*
- ปวีณา กรุงพลี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักศึกษาปณ. วิทยาพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.*
- ปวีณา ทรงนุวัต. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพมหานคร.*
- พราว ศาลิคุปต์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.*
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.*

- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยาพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมและสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยศวรรณ ภาระเกตุ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์”*. วิทยาพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยาพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2536). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย*. วิทยาพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- สันติ บางอ้อ. (2540). *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต : Productivity World, 2 (2), หน้า 39-40.*
- สมยศ นาวิกาน. (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
- โสสมัยสิริ มุลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา*. วิทยาพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 - 2561*. เข้าถึงได้จาก : <http://www.mua.go.th/>, 7 มิถุนายน 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *รายงานประจำปี 2558 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุป.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา)*. กรุงเทพมหานคร : เซ็นจูรี่.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). *ความผูกพันในองค์กร : ศึกษากรณี สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. วิทยาพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยาพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยาพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- เอมอร สิงห์พันธ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยาพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational Commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 63(10), p.14.
- Bernardin, H.J., and Russell. (1998). *Joyce E.A. Human Resource Management*. (2nd ed.) Boston : McGraw-Hill.
- Best, J.W. (1970). *Research In Education*. (2 nd ed). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building organizational Commitment : The socialization of managers in working organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(4), p.533.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16(3), pp.297-334
- Delamotte Yves and Takezawa Shin-ichi. (1984). *Quality of Working Life In International Perspective*. Geneva : International Labour Office.
- Dorethea Lyonne Walter. (2017). *The Relationship of Quality of Work-Life and Organizational Commitment : A Correlational Study of Flight Attendants in the United States*. Phoenix, AZ. : Grand Canyon University.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of applied psychology*. 75(1), p.52.
- Elaine Bird Purdy. (2017). *The Relationship of Quality of Work Life, Work-Life Balance and Flexible Working Arrangements on Female Physician's Intent to Leave Their Medical Center*. Michigan : Central Michigan University.

- Hackman, R.J., & Suttle, L.J. (1977). *Improving life at work : Behavioral science Approach to organizational change*. Santa Monica, California : Goodyear.
- Huse, E.F., & Comings, T.G. (1985). *Organization development and change*. (2nd ed.) Minnesota : West.
- Jayalaxmi Rajshekhar. (2011). *Quality of work life and family life balance of the employees working in BPO sector*. Baroda : Faculty of social work Maharaja sayajirao University.
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York : Wiley & Son.
- March, M.R. & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover : A prediction study. *Administrative Science Quarterly*. 22(1), p.57.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108, p. 171.
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1991). The measurement of organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 22(1), p.290.
- O'Reilly, C.A. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and psychological attachment : the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied psychology*. 40(2), p.493.
- Poter, L.W., Steers, R.M., Moowday, R.T. & Paul V.B. (1974). Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*. 59, p.603.
- Ronen, Simcha. (1984). *Alternative Work Schedules : Selecting Implementing and Evaluating*. Homewood, IL : Dow Jones-Irwin.
- Schermerhorn, Jr., John, R., Hunt, G.J. & Osborn, N.R.. (1998). *Basic Organizational Behavior*. (2nd ed). New York : John Wiley & Sons Inc.
- Steers,R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1), p.46.
- Walton, R.E. (1975). *The Quality of Working Life : Criteria for Quality of Working Life*. New York : Free Press.
- Werther, W.B. (1989). *Human resources and personal management*. Singapore : Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed). NewYork : Harper And Row Publication.

ที่ปรึกษาด้านกิจการอุดมศึกษาเอกชน, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2561

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 25 ตุลาคม 2561

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, สัมภาษณ์, 19 ตุลาคม 2561

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร, สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2561

ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2561



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล

กลุ่มงานบริหารบุคคล
รับที่... ๒๕/๖๑
วันที่... ๑๗ ต.ค. ๒๕๖๑



สกอ.
๒๑๕๕
รับที่...
วันที่... ๑ ต.ค. ๒๕๖๑

ที่ ศธ ๐๕๘๒.๓๘/พิเศษ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
๙๖ หมู่ ๓ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศิวพร กันทา รหัสนักศึกษา ๑๖๐๑๐๙๐๓๘๑๔๑๔ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทำการศึกษานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศิวพร กันทา เก็บข้อมูลและขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่จะ
เป็นพื้นฐานความรู้ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อนำไปประกอบกับการพัฒนางานวิจัยในขั้นต่อไป ซึ่งการเก็บ
ข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉรินง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มอบ กษ.๑.

เรื่องโปรด

ทราบ

ส่งไป

ปิดเรื่อง

ศึกษาแล้วดำเนินการต่อไป

(Signature) ๑๖/๑๐/๒๕๖๑

(Signature)
๑๐/๑๐/๒๕๖๑

(นายวันนิ นนท์ศิริ)

ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ

๕ /ง่ม ดุภมตย์

โปรดส่งตามคุณศิวพร (สกอ.)

11/๑๐/๒๕๖๑

๑๖/๑๐/๒๕๖๑

(Signature)

๑๐.๑๐.๒๕๖๑

๕๓๓

๑๑ ต.ค. ๖๑

(นายสุภัทร จำปาทอง)

เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๕๑-๖๐๖๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล

ที่ ศธ ๐๕๘๒.๓๘/พิเศษ



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๙๖ หมู่ ๓ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวศิลาพร กันทา รหัสนักศึกษา ๑๖๐๑๐๙๐๓๘๑๔๑๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการศึกษานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศิลาพร กันทา เก็บข้อมูลและขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่จะเป็นพื้นฐานความรู้ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อนำไปประกอบกับการพัฒนางานวิจัยในขั้นต่อไป ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี นิรินัง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๔๑-๖๐๖๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล

ที่ ศธ ๐๕๘๒.๓๘/พิเศษ



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๙๖ หมู่ ๓ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ที่ปรึกษาด้านกิจการอุดมศึกษาเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศิลาพร กันทา รหัสนักศึกษา ๑๖๐๑๐๙๐๓๘๑๔๑๔ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการศึกษานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศิลาพร กันทา เก็บข้อมูลและขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่จะเป็น
พื้นฐานความรู้ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อนำไปประกอบกับการพัฒนางานวิจัยในขั้นต่อไป ซึ่งการเก็บ
ข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๕๑-๖๐๖๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๘๒.๓๘/พิเศษ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
๔๖ หมู่ ๓ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศิวพร กันทา รหัสนักศึกษา ๑๖๐๑๐๙๐๓๘๑๔๑๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทำการศึกษานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศิวพร กันทา เก็บข้อมูลและขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่จะเป็น พื้นฐานความรู้ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อนำไปประกอบกับการพัฒนางานวิจัยในขั้นต่อไป ซึ่งการเก็บ ข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๔๔๑-๖๐๖๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๓๘/พิเศษ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
๔๖ หมู่ ๓ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศิลาพร กันทา รหัสนักศึกษา ๑๖๐๑๐๙๐๓๘๑๔๑๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทำการศึกษานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา”

ในกรณีนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศิลาพร กันทา เก็บข้อมูลและขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่จะเป็นพื้นฐานความรู้ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อนำไปประกอบกับการพัฒนางานวิจัยในขั้นต่อไป ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๔๔๑-๖๐๖๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๓๘/พิเศษ



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
๙๖ หมู่ ๓ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศิลาพร กันทา รหัสนักศึกษา ๑๖๐๑๐๙๐๓๘๑๔๑๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทำการศึกษานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศิลาพร กันทา เก็บข้อมูลและขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่จะเป็นพื้นฐานความรู้ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อนำไปประกอบกับการพัฒนางานวิจัยในขั้นต่อไป ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๔๔๑-๖๐๖๗

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๘๒.๓๘/พิเศษ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๙๖ หมู่ ๓ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศิลาพร กันทา รหัสนักศึกษา ๑๖๐๑๐๙๐๓๘๑๔๑๔ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการศึกษานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา”

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศิลาพร กันทา เก็บข้อมูลและขอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ที่จะเป็น
พื้นฐานความรู้ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อนำไปประกอบกับการพัฒนางานวิจัยในขั้นต่อไป ซึ่งการเก็บ
ข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉรินัง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๕๑-๖๐๖๗

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

2. กลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถามคือข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ เนื่องจากมุ่งนำไปใช้ประโยชน์ด้านวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม นางสาวศิลาพร กันทา (ผู้วิจัย)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 – 30 ปี () 31 – 35 ปี
 () 36 – 40 ปี () 41 – 45 ปี () 46 – 50 ปี
 () มากกว่า 50

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส () หย่า/หม้าย

5. อายุราชการ

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () 11 – 15 ปี
 () 16 – 20 ปี () 21 – 25 ปี () มากกว่า 25 ปี

6. อัตราเงินเดือน

() ต่ำกว่า 15,000 บาท () 15,000 – 20,000 บาท () 20,001 – 25,000 บาท
 () 25,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 35,000 บาท () มากกว่า 35,000 บาท

7. ระดับตำแหน่ง

() 1. ประเภททั่วไป
 () ระดับปฏิบัติงาน () ระดับชำนาญงาน () ระดับอาวุโส
 () 2. ประเภทวิชาการ
 () ระดับปฏิบัติการ () ระดับชำนาญการ () ระดับชำนาญการพิเศษ

8. สังกัดหน่วยงาน สกอ.

() สำนักอำนวยการ
 () สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
 () สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา
 () สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา
 () สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา
 () สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา
 () สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ
 () สำนักติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา
 () สำนักนิติการ
 () กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 () กลุ่มตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 8 ด้าน โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายใน ชีวิตประจำวัน					
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะออมสำหรับอนาคต					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความเหมาะสม ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ					
6. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน					
7. ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
1. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสม					
2. องค์กรของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ ต่างๆ อย่างเพียงพอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. องค์กรของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ					
4. องค์กรของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนและมีความเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นอย่างดี					
5. ในภาพรวมท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย					
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
1. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่ท่านมีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
2. งานที่ท่านทำอยู่สามารถช่วยให้ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเองได้					
3. ท่านมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อองค์กรของท่านอยู่เสมอ					
4. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
5. องค์กรของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2. ท่านมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ					
3. องค์กรของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การสับเปลี่ยน และการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
5. องค์กรของท่านมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
6. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง					
5. การบูรณาการทางสังคม					
1. บุคลากรในองค์กรของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
2. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่านเป็นอย่างดี					
3. เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรของท่านทุกคนจะรับทราบข้อมูลและประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ					
4. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันสม่ำเสมอ					
5. การปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
6. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
6. การรักษาสีทิสส่วนบุคคลและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
1. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวระหว่างกัน					
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ					
5. องค์กรของท่านมีนโยบายและข้อบังคับที่เป็นธรรม					
6. องค์กรของท่านมีการสอบสวนลงโทษ บุคลากรที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติอยู่เสมอ					
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน					
2. ท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเสมอ เพราะปริมาณงานมีจำนวนมาก					
3. ท่านรู้สึกกังวลและเกิดความเครียดจากงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน แม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน					
4. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
5. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันส่งผลต่อสุขภาพจิตของท่าน					
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1. ท่านมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับองค์กรภายนอก					
2. องค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง และผู้มารับบริการ					
3. องค์กรภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน					
4. องค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้ประเทศชาติด้านการศึกษาสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้					
5. ท่านมีส่วนร่วมกับองค์กรของท่านในการรณรงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ท่านมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านเสมอ					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 3 ด้าน โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1. เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
2. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว					
3. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรจะเป็นแนวทางให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
4. ท่านกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่ดี					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ท่านสามารถชี้แจงและแก้ไขข้อมูล เมื่อมีบุคคลมาตำหนิองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย					
6. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายาม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้ทำงาน					
2. วิธีการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดีที่สุด					
3. ท่านพร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงให้กับองค์กรของท่าน					
4. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
5. ท่านยินดีที่จะรับงานอื่นเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของท่านโดยตรง					
6. ท่านมักจะหาวิธีการใหม่ๆ และปรับปรุงงานอยู่เสมอ					
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป					
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องที่ทำงานกับองค์กร					
2. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง					
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
4. ท่านจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป โดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปองค์กรอื่น					
5. ท่านยินดีหากต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสม					
6. องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน					

ส่วนที่ 4 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะที่ปลอดภัยควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

4. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

5. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

6. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลและระเบียบ
ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

7. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

8. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ
สังคมควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณอย่างสูง*****

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ชื่อผู้วิจัย นางสาวศิลาพร กันทา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชมกฤษ หุ่่นาค

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์..... สถานที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์เวลา.....น.

ตอนที่ 2 แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะที่ปลอดภัย
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
ควรเป็นอย่างไร

4. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
ควรเป็นอย่างไร

5. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมควรเป็น
อย่างไร

6. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคลและระเบียบ
ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานควรเป็นอย่างไร

7. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

8. แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์
ต่อสังคมควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณอย่างสูง*****



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวศิลาพร กันทา
วัน เดือน ปีเกิด	15 มีนาคม 2529
สถานที่เกิด	ลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 101/8 ซอยวัดเลียบราชฎร์บำรุง แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ลำปาง
พ.ศ. 2561	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นวัตกรรมการบริหารการจัดการรัฐกิจ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2552 - 2556	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
พ.ศ. 2556 - 2558	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา