



ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

The Level of Opinion on Quality of Work Life of Management Science Faculty
Staff Ubon Ratchathani University

นพพล แก้วคำไสย์*

Noppon Kaewkamsai

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University

E-mail: Noppon.ka@outlook.com

ผศ.ดร.อุทัย อันพิมพ์

Asst. Prof. Uthai Unphim, Ph.D.

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University

E-mail: uthaiunphim@gmail.com

ดร.สิริรัตน์ ชอบขาย

Sirirat Chobkhay, Ph.D.

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University

E-mail: s.chobor@gmail.com

Received :	19 มีนาคม 2562
Revised :	18 พฤษภาคม 2562
Accepted :	7 มิถุนายน 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 89 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานหลักสูตร 4 หลักสูตร และบุคลากร 2 คน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม



เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X}=4.03$) มีความคิดเห็นในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ($\bar{X}=3.33$ และ $\bar{X}=3.27$) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คือ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) อย่างไรก็ตามจากการสนทนากลุ่มย่อย พบว่า 1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อาจจะไม่เท่าบุคลากรสายวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดก็ตาม ที่สถาบันกำหนด และไม่มีสวัสดิการต่าง ๆ รองรับอนาคต จึงมีความมั่นคงน้อยกว่าสายวิชาการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงปริมาณด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ที่พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ปัญหาระยะสั้น อาทิ ฝุ่นที่เกิดจากการก่อสร้างอาคาร รวมถึงสถานที่จอดรถบางส่วน ยังไม่มีหลังคา จึงส่งผลเสียต่อสุขภาพ ปัญหา ระยะยาว อาทิ แสงสีน้ำเงินจากคอมพิวเตอร์ ที่เป็นอันตราย ต่อสายตา ความสะอาดของอาคารเรียน ที่ยังมีความสะอาดไม่เพียงพอและทั่วถึง แก้วทำงานที่มีลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับสรีระร่างกาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากร, คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Abstract

The purposes of this study were to: 1) study the personal factors and the level of opinion on quality of work life of personnel at the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University; and 2) compare the life's quality of the faculty's staff according to personal factors; gender, age, marital status, education level, job positions, salary, and working period. The research methodology was a mixed method research, which consisted of quantitative research and qualitative research. The quantitative research was conducted from questionnaires of 89 staff at the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University. The qualitative research was conducted by conducting a small group discussion with heads of 4 different programs and 2 supporting staff.

The result of the study showed that the level of opinion on quality of work life of staff at the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University was at a high level. When considering each aspect, it was found that the social responsibility was at the highest total average ($\bar{X} = 4.03$) and it was categorized in the high level of opinion. The lowest average was found in the fair and adequate compensation while the regulations was found in the moderate level, respectively ($\bar{X} = 3.33$ and $\bar{X}=3.27$). The hypothesis testing was found that the personal factors affecting the quality of work life of the faculty's staff were marital status and education levels with statistical significance ($P < 0.05$). However, from a small group discussion, it was found that 1) the growth opportunity in career paths and job security of the



academic supporting staff may not be equal to those of academic staff in any position appointed by institute and there was no welfare to support their future life causing lesser security than the academic staff. Therefore, this result did not correspond to the quantitative survey results about quality of work life that was classified at the high level in the aspect of growth opportunity in career paths and job security. 2) the short-term problems of the safe and harmless environments for health were dust from construction of buildings and roofless car parking. While the long-term problem issues included blue light reflection from computers that was considered to be harmful to the eyes, the uncleanliness of some buildings, and some office chairs did not meet ergonomic requirements. These opinions were not consistent with that of the quantitative results, which was at the high level.

Keywords : Quality of work life, Staff, Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเข้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ จึงมีคำถามเกิดขึ้นในใจของผู้จัดการว่า “เป้าหมายขององค์กรอาจมีได้เป็นสิ่งที่อยู่ในใจของบุคคล” (ณัฐพันธุ์ เขจรันท์, 2551)

นอกจากนี้ (ศิริลักษณ์ ศิริแก้ว, 2558) กล่าวว่าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงาน และเชื่อกันว่าในอนาคตมนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีก มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิต เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคล กับบุคคลอื่นกับสถานที่ กับเรื่องราวต่าง ๆ กับความคิดเห็นที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ภูมิปัญญา ความรู้ความสามารถ นำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตอีกด้วย เมื่อการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์มากขึ้น การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์เป็นกลไกอย่างหนึ่งของปัจจัยที่ขับเคลื่อนได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน เมื่อมนุษย์ทำงานอย่างมีความสุข ก็จะส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานนำไปสู่การที่องค์กรได้รับผลประโยชน์จากผลสำเร็จของงานที่ทุ่มเททำงานเหล่านั้นด้วยเช่นกัน

คณะบริหารศาสตร์ ได้จัดตั้งเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2541 เป็นหน่วยงานภายในที่มีการบริหารงานขึ้นตรงต่อสำนักงานอธิการบดี ในการนี้มหาวิทยาลัย ได้แต่งตั้งคณะทำงานโครงการจัดตั้ง คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมีการกิจและหน้าที่ดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนในวิชาศึกษาทั่วไป และผลิตบัณฑิตสาขาทางด้านบริหารธุรกิจการบัญชี การเงินการธนาคาร รวมทั้งงานวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุง



ศิลปวัฒนธรรม ปัจจุบันมีทั้งหมด 7 สาขา ประกอบด้วย สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการการโรงแรม สาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ และสาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ทั้งนี้บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self – Assessment Report) และรายงานประจำปี (Annual Report) ขึ้นทุก ๆ ปีเพื่อรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ผลการประเมินคุณภาพภายในจะสะท้อนผลการดำเนินงานรวมทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อเป็นโอกาสให้คณะ นำไปปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาในอนาคต รวมทั้งเป็นการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินตนเอง องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต (งานประกันคุณภาพฯ คณะบริหารศาสตร์, 2559) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินตนเอง องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต

ตัวบ่งชี้	คะแนนเชิงเกณฑ์มาตรฐาน
1.1 ผลการบริหารจัดการหลักสูตรโดยรวม	2.80
1.2 อาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	3.44
1.3 อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	0.97
1.4 จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	0
1.5 การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี	5
1.6 กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี	5
คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ สกอ.	2.87

ที่มา : (คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2559)

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมจัดอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ (คะแนน 2.87) ซึ่งจุดอ่อน ที่ควรปรับปรุงมีอยู่ 2 ด้าน คือ 1) อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้ 0.97 และ 2) จำนวนนักศึกษา เต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำได้ 0 คะแนน ซึ่งสาเหตุเกิดจาก จำนวนอาจารย์ประจำมีน้อยเมื่อเทียบกับ จำนวนนักศึกษา ผลกระทบคือ ทำให้อาจารย์มีภาระงานในการดูแลนักศึกษามากเกินไป ซึ่งสัดส่วนระหว่างอาจารย์กับ นักศึกษาเกือบ 2 เท่าของค่ามาตรฐาน คือ 1:43 คน (เกณฑ์มาตรฐานคือ 1:25) ที่อาจารย์จะต้องไปดูแลนักศึกษา เมื่อ นักศึกษามากเกินไป งานที่มอบหมายให้นักศึกษา แล้วต้องนำมาตรวจและประเมินผลจึงมีมากตามไปด้วย ส่งผลให้ ทำงานเกินเวลา เพราะงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จ ต้องทำงานต่อจนเกินเวลาเลิกงาน ส่งผลให้กลับบ้านช้า เวลาที่ มีให้กับครอบครัวจึงลดน้อยลง ความสุขจึงลดลง เป็นต้น อีกทั้งมีเวลาไปทำผลงานทางวิชาการน้อยลง ซึ่งต้องใช้ ระยะเวลา ส่งผลให้การขอตำแหน่งทางวิชาการยังมีน้อย ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นก็ส่งผลให้อาจารย์เพิ่มภาระในการทำงาน ด้วย

นอกจากนี้ (วิริยญา ชูราช และสุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2553) ได้รายงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้านของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด และด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด สาเหตุคือ ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ เพราะผู้บริหารมอบหมายงานที่ปฏิบัติในปริมาณที่เหมาะสม และให้



ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพราะ ในองค์กรมีบุคลากรที่มีวิทยุและคุณวุฒิที่แตกต่างกันเข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น แต่ละหน่วยงานแต่ละฝ่ายต่างก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตน แต่ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานนั้น บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่ามักเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ วิทยุ และประสบการณ์ที่น้อยกว่า อาจจะมีรู้ความสามารถด้อยกว่าผู้ที่มีอายุงานมากกว่า จึงส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง ประกอบกับ (นรา หัตถสิน และวิริญญา ชูราชิ, 2560) ได้รายงานวิจัยเชิงสำรวจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 115 คน ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2557 - พฤษภาคม 2558 จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในลำดับที่ต่ำที่สุดในปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and administration) โดยปัจจัยด้านสภาวะการทำงานได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน (เยอะกว่าค่าปกติถึง 2 เท่า) สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงาน สัดส่วนปริมาณงานกับจำนวนอาจารย์ และจำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ ที่ล้วนไม่มีความเหมาะสมสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กรได้แก่ การประสานงาน สื่อสารภายในมหาวิทยาลัย และความมั่นใจด้านทิศทางของนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

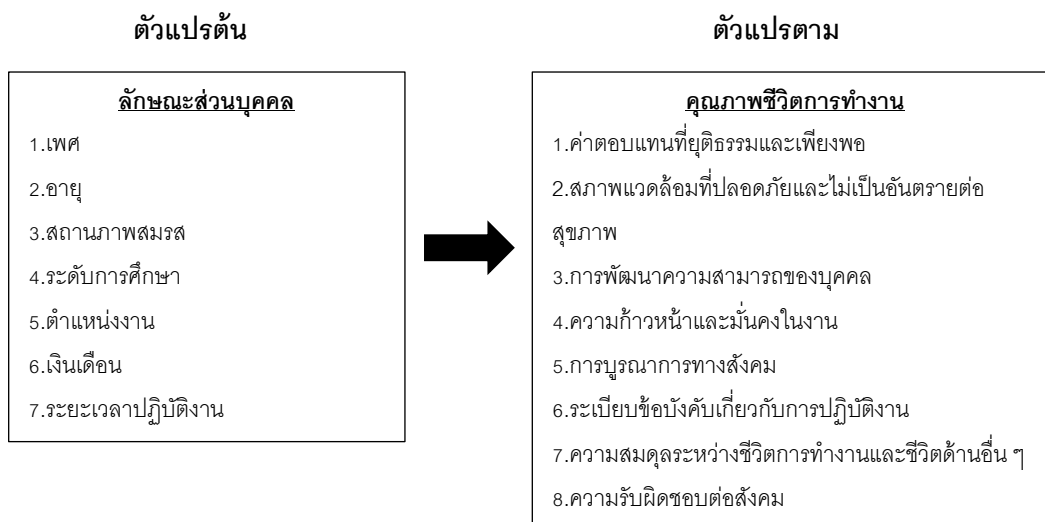
วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ประชากรมีจำนวนทั้งหมด 91 คน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 89 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตามตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยมีระยะห่างของการเลือก (Skip Interval = 2) จากนั้นจับสลากเพื่อให้ได้หมายเลขเริ่มต้นที่หมายเลข 5 เนื้อหาในแบบสอบถามนั้นประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกคือปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่สองคือคำถามความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งประกอบด้วยคำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ปรับปรุงข้อความคำถามมาจากงานวิจัยของ (ณัฐกุลดา รัตนคช, 2557) จำนวน 8 ด้าน และ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559) จำนวน 8 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-Test t-test), และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) หรือ F-test และเมื่อพบว่ามีนัยสำคัญ หรือผลการทดสอบมี



ค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน ต้องทำการเปรียบเทียบพหุคูณ ทดสอบค่าความแตกต่างเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบ Fisher's LSD (Least – Significant Difference) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มย่อย เกณฑ์ในการเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคือประธานของหลักสูตรปริญญาตรีทั้ง 6 หลักสูตร ประธานหลักสูตรปริญญาโท 1 หลักสูตร และหัวหน้าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้ง 6 หน่วย หลังจากนั้นเมื่อถึงวันจริง พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่จะสะดวกเข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย คือ ประธานหลักสูตร 4 หลักสูตร และบุคลากร 2 ท่าน แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มย่อย ประกอบด้วยคำถาม 8 ด้านประกอบด้วยคำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ และความรับผิดชอบต่อสังคม หลังจากได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis) โดยมี 3 ขั้นตอนคือ 1) จำแนกประเภทข้อมูล โดยพิจารณาเปรียบเทียบความเหมือนความต่างเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาตีความ 2) ตีความข้อมูล โดยทำการแปลความหมายจากข้อมูลให้มีการสื่อความหมายที่ชัดเจน 3) สร้างข้อสรุปเชิงอุปนัย จากข้อมูลที่ได้จากการตีความ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ทำวิจัยพัฒนากลอบแนวคิดมาจากข้อค้นพบของ Walton (1975); พรภิมล ปานดี (2557); ศิริพรรณ ทรงคำ (2557); ชนนาถ รอดอยู่ (2558); บริรักษ์ เชาวน์ภินทร์ (2558); โชติกา นามบุญเรือง (2559); ณัฐกุลดา รัตนศข (2559); ทศนีย์ ชชาติไทย (2559); Mirkamalia & Thani (2011); Srivastava & Kanpur (2014); Jahanbani, Mohammadi, Noruzi & Bahrami (2018) ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.51$) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1.ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.03	0.54	มาก
2.การบูรณาการทางสังคม	3.71	0.67	มาก
3.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.69	0.64	มาก
4.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.62	0.63	มาก
5.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.55	0.63	มาก
6.สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.54	0.78	มาก
7.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.33	0.76	ปานกลาง
8.ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.27	0.77	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, SD = 0.54) รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.71$, SD = 0.67) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.69$, SD = 0.64) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.62$, SD = 0.63) นอกจากนั้นยังพบว่าด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.33$, SD = 0.76) และด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.27$, SD = 0.77) เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทั้ง 2 ด้านนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

เพศ และระดับคุณภาพชีวิต พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	33	3.64	0.45	0.783	0.436



หญิง	56	3.56	0.55		
------	----	------	------	--	--

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามเพศ พบว่าค่า $P\text{-value} = 0.436$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

อายุ และระดับคุณภาพชีวิต พบว่าอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
อายุ 25-29 ปี	6	3.64	0.33	1.775	0.104
อายุ 30-34 ปี	6	3.73	0.38		
อายุ 35-39 ปี	22	3.61	0.63		
อายุ 40-44 ปี	30	3.58	0.44		
อายุ 45-49 ปี	17	3.54	0.41		
อายุ 50-54 ปี	3	4.08	0.78		
อายุ 55-60 ปี	4	2.92	0.63		
อายุ 61 ปีขึ้นไป	1	4.23	0		
รวม	89	3.59	0.51		

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามอายุ พบว่าค่า $P\text{-value} = 0.104$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระหว่างอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

สถานภาพสมรส และระดับคุณภาพชีวิต พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
-------------	---	-----------	----	---	------



สถานภาพสมรส	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
โสด	42	3.44	0.51	4.558	.005
สมรส	42	3.70	0.43		
แยกกันอยู่	2	4.53	0.39		
หย่าร้าง	3	3.52	0.87		
รวม	89	3.59	0.51		

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า P-value = 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระหว่างสถานภาพสมรสแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

สถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีระหว่าง สถานภาพสมรส ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพสมรส	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม				
	$\bar{x}$	โสด	สมรส	แยกกันอยู่	หย่าร้าง
โสด	3.44	-	-.25952*	-1.08601*	-.07768
สมรส	3.70		-	-.82649*	.18185
แยกกันอยู่	4.53			-	1.00833*
หย่าร้าง	3.52				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระหว่าง สถานภาพสมรสที่ต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Fisher's Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) มีจำนวน 4 คู่ คือ

- 1) ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ กับกลุ่มที่มีสถานภาพโสด พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ ($\bar{x} = 4.53$) จะมีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{x} = 3.44$)
- 2) ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ กับกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ ($\bar{x} = 4.53$) จะมีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{x} = 3.70$)



3) ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส กับ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{x} = 3.70$) จะมีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ($\bar{x} = 3.44$)

4) ระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ กับ กลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ ($\bar{x} = 4.53$) จะมีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง ($\bar{x} = 3.52$)

การศึกษา และระดับคุณภาพชีวิต พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.14	0.87	3.599	.017*
ปริญญาตรี	11	3.68	0.49		
ปริญญาโท	54	3.69	0.46		
ปริญญาเอก	22	3.33	0.54		
รวม	89	3.59	0.51		

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า P-value = 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระหว่างระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีระหว่าง ระดับการศึกษา ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม				
	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.14	-	-0.5466	-0.5553	-0.1881



ปริญญาตรี	3.68		-	-0.0087	0.3585
ปริญญาโท	3.69			-	.36726*
ปริญญาเอก	3.33				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระหว่าง ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Fisher's Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) มีจำนวน 1 คู่ คือ

1) ระหว่างกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ($\bar{x} = 3.69$) จะมีค่าเฉลี่ยในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ($\bar{x} = 3.33$)

ตำแหน่งงาน และระดับคุณภาพชีวิต พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	$\bar{x}$	SD	t	Sig. (2-tailed)
สายงานวิชาการ	64	3.59	0.51	.074	.941
สายงานสนับสนุนวิชาการ	25	3.58	0.52		

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ค่า P-value = 0.941 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระหว่างตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพชีวิต พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน



ระยะเวลาปฏิบัติงาน	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ต่ำกว่า 5 ปี	11	3.67	0.43	.350	.844
5 – 10 ปี	21	3.66	0.31		
11 – 15 ปี	34	3.54	0.68		
16 – 20 ปี	17	3.53	0.37		
21 ปีขึ้นไป	6	3.65	0.58		
รวม	89	3.59	0.51		

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ค่า $P\text{-value} = 0.844$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

เงินเดือน และระดับคุณภาพชีวิต พบว่าเงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$) ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2	3.10	0.81	1.204	0.313
15,001 – 30,000 บาท	26	3.62	0.46		
30,001 – 45,000 บาท	47	3.54	0.50		
มากกว่า 45,000 บาท	14	3.74	0.61		
รวม	89	3.59	0.51		

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามเงินเดือน พบว่า ค่า $P\text{-value} = 0.313$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ระหว่างเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group discussion) ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลุ่มลึก มีรายละเอียดที่ชัดเจนมากขึ้น อันจะนำไปสู่การอธิบายประกอบข้อมูลเชิงปริมาณได้อย่างสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิควิธีการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เป็นวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีบุคลากร 6 ท่าน ประกอบด้วยประธานหลักสูตร 4 ท่าน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2 ท่าน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้



1) ความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการสนทนากลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อเศรษฐกิจยุคปัจจุบันแล้ว ความเป็นธรรม มีความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรภายในองค์กร จ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถของบุคลากร วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น และยังขาดอีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นหนึ่งในส่วนสำคัญของค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คือ สวัสดิการ เช่น สิ่งที่จะได้รับหลังการเกษียณ ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันภัยเกี่ยวกับชีวิต หรือค่าล่วงเวลา เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์กรมากขึ้น

2) ความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการสนทนากลุ่มย่อย พบว่า ปัญหาระยะสั้น อาทิ ฝุ่นที่เกิดจากการก่อสร้างอาคาร ซึ่งเมื่อฝุ่นละอองลอยเข้าไปสู่ระบบทางเดินหายใจ จะเสี่ยงเป็นโรคที่เกี่ยวกับทางเดินหายใจมากขึ้น และต้นไม้บริเวณ รอบ ๆ อาคาร สถานที่ ยังมีปริมาณไม่มาก เป็นแหล่งผลิตอากาศ หรือออกซิเจน ที่จำเป็นต่อการหายใจของมนุษย์ รวมถึงสถานที่จอดรถบางส่วน โดยเฉพาะบริเวณหน้าอาคารสำนักงาน ยังไม่มีหลังคาบังแดด ซึ่งการจอดรถกลางแจ้งนั้น หากว่าของเหลวภายในรถเกิดการระเหย จะทำให้สารเคมีจำพวกโพลีเมอร์ระเหิดขึ้นมา ซึ่งอาจจะทำให้มีความเสี่ยงที่จะเป็นโรคมะเร็งได้ และระบบทางเดินหายใจได้ เป็นต้น ปัญหาระยะยาว แสงจากคอมพิวเตอร์ที่ต้องใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวัน ที่ปล่อยแสงเหล่านี้ออกมาเรียกว่าแสงสีน้ำเงิน หากใช้งานติดต่อกันนาน ๆ จะส่งผลกระทบต่อดวงตา ปัญหาต่อมาคือเรื่องความสะดวกของอาคารเรียน ที่มักจะมีปัญหาไม่สะดวกเท่าที่ต้องการ ปัญหาต่อมาคือ เก้าอี้ทำงาน ควรมีลักษณะที่เหมาะสมกับการทำงาน

3) ความคิดเห็นต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลในคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการสนทนากลุ่มย่อย ในภาพรวม พบว่า บุคลากรสายวิชาการ ได้แสดงความคิดเห็นว่า คณะบริหารศาสตร์มีทุนการศึกษาให้บุคลากรสายวิชาการอยู่สม่ำเสมอ แต่สิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงควรที่จะคิดทบทวนใหม่ คือ จำนวนเงินของทุนการศึกษาที่ไม่สอดคล้องตามยุคสมัยปัจจุบัน และอีกสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงควรคิดทบทวน คือ การปรับขึ้นเงินเดือนหลังเรียนจบ ตามวุฒิการศึกษา หากเรียนจบมาแล้วเงินเดือนยังได้รับเท่าเดิม อาจจะส่งผลให้บุคลากรนั้น ไม่มีแรงจูงใจในการที่จะไปศึกษาต่อ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แสดงความคิดเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหาสำหรับบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ คือ ผู้ที่ได้รับทุนการศึกษานั้น บางส่วนจะเรียนไม่จบภายในระยะเวลาที่ทางคณะบริหารศาสตร์กำหนดไว้ และสิ่งที่ปัญหาตามมา คือ คณะบริหารศาสตร์ ยังต้องจ่ายเงินเดือนให้กับผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาตามปกติ นอกจากนี้ทางคณะบริหารศาสตร์ก็ต้องหาบุคลากรคนอื่น ที่สามารถมาทำงานแทนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาอีกด้วย และเรื่องทุนการศึกษาสำหรับสายสนับสนุนวิชาการนั้น เรียนเพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถของตนเอง ไม่ได้เรียนเพื่อปรับฐานเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาแต่อย่างใด

4) ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการสนทนากลุ่มย่อย พบว่า หากเป็นบุคลากรสายวิชาการ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า และได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ เช่น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งอื่นที่สถาบันกำหนด เป็นต้น ซึ่งความรับผิดชอบก็ต้องมากขึ้นตามตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลากรสายวิชาการแต่ละท่านด้วย ว่าต้องการหรือไม่ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงอาจจะไม่เท่าบุคลากรสายวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่สถาบันกำหนด และไม่มีสวัสดิการต่าง ๆ รองรับในอนาคต จึงมีความมั่นคงน้อยกว่า



5) ความคิดเห็นต่อการบูรณาการทางสังคมของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการสนทนากลุ่มย่อย พบว่า บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ อยู่ร่วมกัน โดยมีสังคมแบบปัจเจกนิยม (Individualism) คือ บุคคลแต่ละคน มีความสำคัญเท่า ๆ กันอย่างเสมอภาค มีอิสระทางความคิดเห็น และมีสัมพันธภาพแบบอิสระ (Relationship) เป็นความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล อันจะทำให้เกิดความนับถือ และความร่วมมือซึ่งกันละกัน รวมถึงเรื่องของผลงาน ซึ่งวัดกันที่ประสิทธิภาพ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

6) ความคิดเห็นต่อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการสนทนากลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายวิชาการ ได้ให้ความคิดเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหาใหญ่ คือ เรื่องเอกสารที่ต้องใช้ในการเบิกจ่าย ซึ่งบุคลากรสายวิชาการมักไม่เข้าใจระเบียบ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีจำนวนมาก ที่จะต้องตรวจสอบความถูกต้องของตัวเงินเป็นหลัก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้ให้ความคิดเห็นว่า เรื่องระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเรื่องเอกสารการเบิกจ่าย บุคลากรไม่ทราบว่ค่าใช้จ่ายบางประเภท กระทรวงการคลังกำหนดว่าไม่ถือเป็นค่าใช้จ่าย ค้างเบิกข้ามปีงบประมาณ

7) ความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการสนทนากลุ่มย่อย พบว่า การกำหนดเวลาเริ่มต้นการทำงาน และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน เป็นไปตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนดคือ ได้ไม่เกินเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และเวลาในการทำงานค่อนข้างมีความยืดหยุ่นอย่างมาก (Flexibility) คือ การเลิกงานอาจจะแตกต่างกันไปบ้างขึ้นอยู่กับประเภทของงานแต่ละบุคคล มีข้อดี และบุคลากรบางท่านที่เกิดความไม่สมดุลในชีวิตการทำงาน การที่ต้องรับงานนอก เพื่อต้องการรายได้ที่มากขึ้น หมายความว่า งานหลักมีรายได้ไม่เพียงพอกับภาระ ค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ทำให้เกิดการพักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือเวลาอื่นนอกเหนือจากการทำงานจึงเกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

8) ความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการสนทนากลุ่มย่อย พบว่า การบำเพ็ญประโยชน์ทางสังคม อาทิ การจัดงานวิ่งมาราธอนเพื่อจัดหาทุนให้กับโรงพยาบาลศูนย์มະເຈີງ จังหวัดอุบลราชธานี การจัดกิจกรรมโรงงานที่วัดหนองป่าพง การจัดโครงการบริการวิชาการแก่สังคมโดยไม่คิดมูลค่า การอบรมการทำธุรกิจ Startup เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพดี และการขาดจิตสำนึกด้านการประหยัดพลังงาน หรือด้านอื่น ๆ มักใช้พลังงานที่ฟุ่มเฟือย บุคลากร และนักศึกษา ควรมีจิตสำนึก ด้านการประหยัดพลังงาน และรู้จักการใช้พลังงาน วัสดุ อย่างระมัดระวัง

สรุปประเด็นจากการสนทนากลุ่มย่อย

จากการสนทนากลุ่มย่อย โดยรวมพบว่าความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 2) ด้านการบูรณาการทางสังคม 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ 4) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 5) ด้านข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามี 3 ด้านที่ไม่สอดคล้องกันกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผลที่ได้รับขัดแย้งกันกับความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มย่อยคือ 1) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในเรื่องของจำนวนเงินทุนการศึกษาที่มอบให้ ไม่สอดคล้องตามยุคสมัยปัจจุบัน 2) ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ในเรื่องของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีสวัสดิการต่าง ๆ รองรับในอนาคต 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ในเรื่องของปัญหาระยะสั้น เช่น เรื่องฝุ่นจากการก่อสร้างอาคาร เป็นต้น และปัญหาระยะยาว เช่น แสงสีน้ำเงิน (Blue light) ที่เป็น



อันตรายต่อดวงตามากที่สุด หากมีการใช้งานติดต่อกันนาน ๆ จะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการเป็นโรคต่าง ๆ อาทิ ดวงตาล้า จอประสาทตาเสื่อม เป็นต้น

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในครั้งนี้ เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ได้จากการศึกษาจริง ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา วางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในอนาคตของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป ซึ่งด้านที่มีความขัดแย้งกันระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มี 2 ด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะยังมีมลภาวะต่าง ๆ อยู่บ้าง แบ่งเป็นปัญหาระยะสั้น เช่น ฝุ่นละอองที่เกิดจากการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร ที่จอดรถส่วนหนึ่งยังไม่มีหลังคาบังแดด เป็นต้น ส่วนปัญหาระยะยาว เช่น แสงสีฟ้าจากคอมพิวเตอร์ ที่ส่งผลเสียต่อสายตาโดยตรงเมื่อใช้คอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน เรื่องความสะดวกของอาคารเรียน ห้องน้ำ ลักษณะเก้าอี้ที่ยังไม่เหมาะสมตามมาตรฐานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ (นพพล วงศ์ศรีสังข์, 2557) ที่รายงานผลว่าการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะดวกต่าง ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร รวมทั้งยังสอดคล้องกับ (ศิริพรรณ ทองคำ, 2557) ที่รายงานผลว่า ทางโรงพยาบาลได้กำหนดนโยบาย ข้อกำหนด แนวทางในการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางนโยบายของโรงพยาบาล และวางระบบการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยงและการรายงานความเสี่ยง ในระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเสี่ยงจากการทำงาน ส่วนในด้านการจัดฝึกอบรมเตรียมพร้อมและมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี โดยมีโครงการซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่ (ICS) และโครงการอบรมทักษะการช่วยฟื้นคืนชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในด้านการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ได้รับสิทธิการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ตลอดจนผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559) ที่รายงานผลว่า สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะปฏิบัติงาน หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Walton, 1975) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Huse & Cumming, 1985) การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียแก่สุขภาพ และไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย



2) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก หากเป็นบุคลากรสายวิชาการ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า และได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงอาจจะไม่เท่าบุคลากรสายวิชาการ จึงมีความมั่นคงน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ (นพพล วงศ์ศรีสังข์, 2557) ที่รายงานผลว่า อาจจะเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีการมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมไปสู่งานในหน้าที่สูงขึ้น มีระเบียบและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความก้าวหน้าของงานอย่างชัดเจน รวมทั้งยังสอดคล้องกับ (ทัศนีย์ ขาดีไทย, 2559) ที่กล่าวว่า บุคลากรได้รับปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ บุคลากรได้รับมอบหมายที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น นอกจากนั้นหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Walton, 1975) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ การเลื่อนตำแหน่งที่ทำ รวมทั้งควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Huse & Cumming, 1985) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

การทดสอบสมมติฐาน 1) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพโสด จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ สถานภาพสมรส สถานภาพหย่าร้าง 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในคณะบริหารศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งในด้านวิชาการ จึงมีภาระงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ไม่ว่าจะเป็นงานสอน งานวิจัย งานประกันคุณภาพ ฯลฯ เป็นต้น จึงส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ลดลง สอดคล้องกับ (ชนนารถ รอดอยู่, 2558) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน 2)

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้คาดกันว่าต้องใช้เวลามากขึ้นในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงาน และเชื่อกันว่าในอนาคตจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีก ในปัจจุบันมนุษย์ทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อองค์กร 3 ประการคือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ



และด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อมุ่งใจบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้บริหารควรพิจารณา เรื่องสวัสดิการในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันชีวิต ที่พัก การตรวจสุขภาพประจำปี สิ่งที่จะได้รับหลังการเกษียณอายุ เพื่อให้เกิดความมั่นคงเพิ่มขึ้น เพราะค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่ได้หมายถึงรายได้ที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว หากเกิดขึ้นแล้วจะนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

2) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้บริหารควรพิจารณา คือ 1) ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เรื่อง ขั้นตอนในการเบิกจ่ายที่ถูกต้องให้กับบุคลากร 2) ควรพิจารณาการปรับระเบียบ ขั้นตอนและข้อจำกัดในระเบียบข้อบังคับการทำงานให้น้อยลง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความอิสระในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายเรื่องห้ามการยืมเงินตรงจ่ายเกิน 2,000 บาท ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ของบุคลากรหลายคณะ หรือหลายสถาบัน เพื่อจะได้เห็นภาพจริงชัดเจนขึ้น กว้างมากยิ่งขึ้น ลึกยิ่งขึ้น เช่น ทำการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ระหว่างมหาวิทยาลัยชั้นนำ 2 มหาวิทยาลัยขึ้นไป เป็นต้น รวมถึงการสัมภาษณ์รายบุคคล และการสนทนากลุ่มด้วย (Focus Group)

รายการอ้างอิง

- งานประกันคุณภาพฯ คณะบริหารศาสตร์. (2551). รายงานการประเมินตนเองระดับคณะ ปีการศึกษา ๒๕๕๑ : งานประกันคุณภาพฯ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ชนนาถ รอดอยู่. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา นามบุญเรือง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐกุลดา รัตนคช. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). *รายงานการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- นรา หัตถสิน และวิริญา ชูราสี. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยจุใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(2): 19-36.
- ปรีรักษ์ เชาว์กบินทร์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล ปานดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา*. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิริญา ชูราสี และสุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 6(1): 60-74.
- ศิริพรรณ ทองคำ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล วัดจันทร์เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา อำเภอกัลยาณิวัฒนา จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริลักษณ์ ศิริแก้ว. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท กรณีศึกษากรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G (1985). *Organization Development and Change*. Minnerrota: Weat Publishing.
- Jahanbani, E., Mohammadi, M., Noruzi, N. N., Bahrami, F. (2018). Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Employees of Health Centers in Ahvaz, Iran. *Jundishapur Journal of Health Sciences*, 10(1).
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Mirkamalia, S. M., & Thani, F. N. (2011). A Study on the Quality of Work Life among faculty members of University of Tehran and Sharif university of Technology. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 179-187.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In *Louis E David and Albert BChems(eds)*, New York Free Press.