

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้



วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2562

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้



วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญพัทธ์สิรี กล่อมธงเจริญ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วรณสถิตย์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ ชลประเสริฐสุข)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษณิศา เตชเถกิง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ)

รักษาการแทนรองอธิการบดี ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ชื่อผู้เขียน	นายวรเชษฐ์ กาญจนวิศาล
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญ์พัสวีย์ กลุ่มมธงเจริญ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และเพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างชั่วคราว เฉพาะสายสนับสนุน จำนวน 195 คน ประกอบไปด้วย ลูกจ้างชั่วคราวที่สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้เชียงใหม่ จำนวน 170 คน ลูกจ้างชั่วคราวที่สังกัด มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 22 คน และลูกจ้างชั่วคราวที่สังกัด มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร จำนวน 3 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ T-test และ F-test

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีอายุการทำงาน ระหว่าง 7-9 ปี และมีตำแหน่งงานในด้าน พนักงานบริการ/พนักงานขับรถ/คนสวน/คนงานเกษตร/นักการภารโรง

สำหรับในส่วนของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมและ ปัจจัย

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในส่วนของ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ ตำแหน่งงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ลูกจ้างชั่วคราว, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ปัจจัยส่วนบุคคล



Title	PERSONAL FACTORS HAVING INFLUENCE ON QUALITY OF WORK LIFE OF SUPPORTING TEMPORARY STAFF, MAEJO UNIVERSITY
Author	Mr. Worachet Kanjanawisan
Degree	Master of Business Administration in Business Administration
Advisory Committee Chairperson	Assistant Professor Dr. Kunpatsawee Klomthongjaroen

ABSTRACT

This study aimed to explore personal factors having influence on quality of work life of supporting temporary staff of Maejo University and find out a level of quality of their work life. A set of questionnaires was used for data collection administered with 195 supporting temporary staff of Maejo University (170 persons Chiangmai campus, 22 persons Phare campus and 3 persons Chumporn campus). Obtained data were analyzed by using percentage, frequency, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by using T-test and F-test analysis.

Findings showed that most of the respondents were male, 31-40 years old, married, bachelor's degree graduates, and their monthly income was 10,001-15,000 Baht on average. Their year of service was 7-9 years, and their job involved assistant/driver/gardener/agricultural worker/janitor.

With regards to quality of work life, it was found that, as a whole, the respondents had a high level of opinions. Based on its details, they had a high level of opinions on the following factors: safe and clean environment, social integration, competency development of personnel, work life balance, and social operation. However, the following were found at a moderate level: appropriate fringe benefits, advancement and security, and work based on law and justice. As a whole, the

respondents had a high level of their opinions on quality of work life. Furthermore, t-test and f-test confirmed that the personal factors on gender, age, marital status, educational attainment, monthly income, and job title had influence on the quality of work life of supporting temporary staff of Maejo University.

Keywords : quality of work life, temporary employee, maejo university, personal factors



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในหัวข้อ "ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้" สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญ์พัสวีย์ กล่อมธงเจริญ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วรรณสถิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ ชลประเสริฐสุข กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาดูแลชี้แนะให้คำแนะนำข้อคิดเกี่ยวกับเนื้อหา วิชาการ และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูล ขั้นตอนในการศึกษาวิจัย ตรวจสอบขัดเกลาเนื้อหา และให้คำแนะนำเพิ่มเติม จึงทำให้งานวิจัยชิ้นนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญทำให้งานวิจัยฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูล และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตรุ่นที่ 24 ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์.....	4
บทที่ 2.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Huse and Commings.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Bruce & Blackburn.....	7
ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจัดกลุ่มจ้างชั่วคราว.....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	19
สมมติฐานงานวิจัย.....	20

บทที่ 3	21
สถานที่ดำเนินงาน	21
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	22
วิธีการรวบรวมข้อมูล	22
วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	23
วิธีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	25
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	30
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	42
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการศึกษา.....	68
อภิปรายผลการศึกษา.....	75
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้.....	79
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	83
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	87
ภาคผนวก ข การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม.....	93
ประวัติผู้วิจัย.....	94



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามหน่วยงาน(โครงสร้างอัตรากำลัง, 2561).....	21
ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	25
ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	26
ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	26
ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	27
ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้.....	27
ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	28
ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	29
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	30
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	32
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย.....	33
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี.....	34
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน.....	35
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน.....	36
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม.....	37
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม.....	38

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง.....	39
ตารางที่ 18 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	40
ตารางที่ 19 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	42
ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี เป็นรายชื่อ จำแนกตามเพศ.....	43
ตารางที่ 21 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	44
ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เป็นรายชื่อ จำแนกตามอายุ	45
ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ จำแนกตามอายุ.....	47
ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม เป็นรายชื่อ จำแนกตามอายุ	48
ตารางที่ 25 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	49
ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นรายชื่อ จำแนกตามสถานภาพ	50
ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เป็นรายชื่อ จำแนกตามสถานภาพ	51
ตารางที่ 28 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	52
ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นรายชื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา	54
ตารางที่ 30 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
ตารางที่ 32 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านรายได้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	58
ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นรายชื่อ จำแนกตามรายได้.....	59
ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม เป็นรายชื่อ จำแนกตามรายได้.....	60
ตารางที่ 35 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุการทำงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	61
ตารางที่ 36 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	63
ตารางที่ 37 สรุปภาพรวมการทดสอบสมมติฐาน	67
ตารางที่ 38 5 อันดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	70

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	19



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาความสำคัญของปัญหา

การทำงานถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต และเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ส่วนใหญ่ได้ใช้เวลากว่า 7-8 ชั่วโมงต่อวัน ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้น กลุ่มคนวัยทำงานจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ให้เกิดการพัฒนาและเจริญเติบโต ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญไม่เพียงในด้าน การพัฒนาศักยภาพของบุคคลแต่ต้องรวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงาน โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน รวมไปถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ให้มีความเหมาะสมต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานในที่สุด ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มากขึ้น ยิ่งเมื่อมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ เข้ามาใช้ก็ยิ่งทำให้ต้องมีการพัฒนาแนวคิดด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แนวคิดและวิธีการดำเนินงาน รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะช่วยสร้างให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถ ทักษะและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็น สิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2477 โดยมีรากฐานจากโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมประจำภาคเหนือ จนได้รับการเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539 เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐลำดับที่ 23 ในประเทศไทย และได้เปลี่ยนสถานะเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องจัดระบบการบริหารจัดการให้เป็นในลักษณะพึ่งพาตนเองมากขึ้น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ 5 ด้านของมหาวิทยาลัย คือ (1) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพโดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) ที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นทางด้านเกษตร วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนท้องถิ่น และสังคมของ

ประเทศ รวมทั้งการให้โอกาสทางการศึกษา (2) สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมและองค์ความรู้ ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการเกษตรและวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เพื่อการเรียนรู้และ ถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม (3) สร้างและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เชิงบูรณาการด้านการเกษตร เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ค้นคว้า และรวบรวมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเกษตรสมัยใหม่ ที่เป็นศาสตร์ ผสมผสานสอดคล้องกับวัฒนธรรมพื้นที่ (4) ส่งเสริมการดำรงศิลปวัฒนธรรมด้านการเกษตร รวมทั้ง วัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนการรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ (5) สร้างและพัฒนาระบบ บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง

ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน ซึ่งเป็นหนึ่งในส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่สนับสนุนและผลักดันให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่เป้าหมายและ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เกิดความรู้สึกลึกซึ้งไม่มั่นคงในอาชีพการงาน เกิดความกังวลว่าทางมหาวิทยาลัย จะมึงบประมาณจ้างในปีถัดๆ ไปหรือไม่ หรือกังวลถึงการสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับ หลังจาก มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหาร สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพ ในการทำงาน รวมไปถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจากข้อมูลการลาออกของบุคลากรประเภท ลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในระหว่างปี 2559 - 2562 (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ข้อมูล ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2562) พบว่ามีการลาออกถึง 78 คน โดยในปี 2559 มีผู้ลาออก จำนวน 13 คน ในปี 2560 มีผู้ลาออก จำนวน 26 คน ในปี 2561 มีผู้ลาออก จำนวน 22 คน และในปี 2562 มีผู้ลาออก จำนวน 17 คน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเหตุผลหลักของ การลาออกพบว่าส่วนใหญ่ต้องการออกไปประกอบอาชีพอื่น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยใช้เป็น ข้อมูลสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ การกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนเกี่ยวกับกำลังคน การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคคล การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ การดำเนินการ เกี่ยวกับระเบียบวินัย การดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิด คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 195 คน ประกอบไปด้วย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 22 คน มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร จำนวน 3 คน และมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ จำนวน 170 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการวิจัยในช่วงระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ.2561 – ตุลาคม พ.ศ.2562

นียมศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อความที่ปรากฏอยู่ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3. **มหาวิทยาลัย** หมายถึง มหาวิทยาลัยแม่โจ้

4. **วิทยาเขต** หมายถึง วิทยาเขตแพร่-เฉลิมพระเกียรติ และวิทยาเขตชุมพร

5. **ลูกจ้างชั่วคราว** หมายถึง ลูกจ้างของงาน และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ทั้งที่ได้รับการจ้างจากเงินงบประมาณและเงินรายได้ ที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจ้างให้ปฏิบัติงาน เฉพาะเพื่อการใดการหนึ่งเป็นการชั่วคราว หรือบางช่วงเวลา ตามงบประมาณของโครงการ หรือส่วนงานนั้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton
 - 1.2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Huse and Commings
 - 1.3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Bruce & Blackburn
2. ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติกรจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton

ผจญ เฉลิมสาร(2552) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (Walton, 1973) ว่ามีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

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

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Huse and Commings

วิวัฒน์ นีซัง(2555) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ฮิวสและคัมมิงส์ (Huse and Commings. 1985) ว่าได้ให้คำนิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงาน ของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วย เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ฮิวส์ และคัมมิงส์ ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้านดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ(Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานถือว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ(Safe and Healthy Environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน(Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า(Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงาน,โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์(Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศและความเป็นมิตร ความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึงการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. สภาวะอิสระจากงาน(Total Life Space) หมายถึงภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่คลายเครียดกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ(Organizational Pride) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Bruce & Blackburn

วิวัฒน์ นิชัง(2555) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบรูซและแบล็คเบิร์น (Bruce & Blackburn. 1992) ว่าได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ภูษณิศ เมธาธรรมสาร (2548) ได้กล่าวถึงปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) โดยได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

เลวิน (Lewin, 1981) ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้เสนอเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ เงื่อนไขในการทำงาน เสถียรภาพของการทำงาน การควบคุมการทำงาน การปกครองตนเอง การยอมรับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พิจารณาการเรียกร้อง ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความอาวุโส ซึ่งเลวิน เห็นว่าสิ่งเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

เคสและโรเซนเวียน (Kast & Rosenzweig, 1985) กล่าวถึง เกณฑ์ชีวิตทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลต้องประกอบ 11 ประการดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

สรุป การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จของหน่วยงาน การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อหน่วยงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ลดการขาดงานและการลาออกจากงาน จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันในหน่วยงาน

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ทั้งจากเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ดังนี้ (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2549)

หลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ

1. การจ้างลูกจ้างชั่วคราว ให้จ้างในอัตราค่าจ้างไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่ง และไม่มีการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
2. คุณสมบัติทั่วไปของผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งจ้างที่จะพิจารณา โดยจะอนุโลมตามคุณสมบัติทั่วไปของลูกจ้างประจำก็ได้ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับภาพหรือลักษณะงานของลูกจ้างชั่วคราวของแต่ละส่วนราชการ

3. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว มีดังนี้

3.1 กรณีเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งข้าราชการให้ใช้ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งข้าราชการตำแหน่งนั้น

3.2 กรณีเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ใช้ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งลูกจ้างประจำตำแหน่งนั้น

3.3 กรณีเป็นงานใหม่ ซึ่งไม่เคยกำหนดตำแหน่งทางข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำให้ขอทำความตกลงเพื่อกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างกับ สำนักงบประมาณต่อไป

4. ให้ส่วนราชการดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่เบิกจ่ายค่าจ้างจากหมวดรายจ่าย อื่น ที่เป็นเงินงบประมาณสมทบค่าใช้จ่ายผู้เชี่ยวชาญของกรมวิเทศสหการ ตามบัญชีกำหนดอัตรา ค่าจ้าง และเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราวประจำตัวผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ (ตามแบบ ลข.1) ได้ โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

5. ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติราชการในหน้าที่ และการตาย นั้นมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของตนเอง ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างตั้งแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

5.1 เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง มี 5 กรณี ต่อไปนี้

5.1.1 ถึงแก่ความตายเพราะถูกทำร้ายเนื่องจากการปราบปรามผู้กระทำความผิด เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินหกขั้น

5.1.2 ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานในสภาพที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินห้าขั้น

5.1.3 ถึงแก่ความตายโดยถูกประทุษร้าย เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินสามขั้น

5.1.4 ถึงแก่ความตายโดยอุบัติเหตุ เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินสองขั้น

5.1.5 ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานตรากตรำหรือเร่งรัดเกินกว่าการ ปฏิบัติตามธรรมดา เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินหนึ่งขั้น

5.2 การเลื่อนขั้นค่าจ้างให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วน ราชการ และในกรณีจะต้องเลื่อนขั้นค่าจ้างเกินกว่าอัตราสูงสุดของบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้าง ของส่วนราชการขั้นที่เกินกว่านั้น ให้ใช้วิธีเลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นพิเศษในแต่ละขั้นในอัตราร้อยละห้า

5.3 เมื่อมีกรณีที่จะต้องเลื่อนขั้นค่าจ้างตามข้อ 5.1 ให้ผู้บังคับบัญชาของลูกจ้าง ชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตาย เป็นผู้พิจารณาว่าควรจะเลื่อนขั้นค่าจ้างตามเกณฑ์ใด แล้วให้รายงานเสนอ ตามลำดับจนถึงอธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป เพื่อพิจารณาขออนุมัติกระทรวงการคลังต่อไป

5.4 หลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของกระทรวงการคลัง ได้แก่

5.4.1 สำเนาคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.4.2 สำเนารายงานการสอบสวนของพนักงานสอบสวน และหรือผลการสอบสวนของคณะกรรมการที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งขึ้นเพื่อสอบสวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

5.4.3 ในกรณีถึงแก่ความตายเนื่องจากได้รับการป่วนเจ็บให้แนบรายงานของแพทย์ที่ทางราชการรับรอง ซึ่งได้ตรวจอาการป่วยเจ็บของลูกจ้างผู้นั้น ว่าป่วยเจ็บถึงตายเพราะโรคอะไรและเกี่ยวเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

5.4.4 สำเนามรณบัตร

6. การเลิกจ้าง วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างชั่วคราวให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

7. การลาออกของลูกจ้างชั่วคราว ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งประสงค์จะลาออก ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

8. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ.2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

วิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ

1. ให้มีการเขียนใบสมัครลูกจ้างชั่วคราว โดยในการปฏิบัติงานแต่ละวันให้มีหลักฐานการลงลายมือชื่อในใบลงเวลาทำงาน และมีเจ้าที่ผู้ควบคุมลงนามกำกับสำหรับใบสมัครและใบลงเวลาทำงานของลูกจ้างชั่วคราวให้เก็บไว้ในส่วนราชการผู้เบิกเพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบ

2. ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เลิกจ้าง หรือให้ลาออก โดยการออกเป็นคำสั่งทั้งนี้ต้องดำเนินการออกคำสั่งจ้างแต่ละปีงบประมาณ

3. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากหมวดค่าจ้างชั่วคราว (หมวด 220) ให้ส่วนราชการขอขึ้นย่นยอดงบประมาณรายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราวจากสำนักงบประมาณ และขออนุมัติบัญชีลูกจ้างชั่วคราวจากรมบัญชีกลาง เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเบิกจ่ายค่าจ้างชั่วคราว หมวด 220 แต่ถ้เป็นการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากหมวดรายจ่ายอื่นๆ ที่มีใช้หมวด220 ส่วนราชการสามารถเบิกจ่ายค่าจ้างชั่วคราวจากรายการค่าจ้างชั่วคราวในใบอนุมัติเงินประจำงวดสำหรับหมวดรายจ่ายนั้นๆ ได้โดยไม่ต้องยื่นย่นยอดงบประมาณรายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว และไม่ต้องจัดทำบัญชีลูกจ้างชั่วคราว

4. ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้ทำหน้าที่การเงินและหรือบัญชี ให้มีหลักประกันดังนี้

4.1 การค้ำประกันด้วยบุคคล โดยให้ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป หรือข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจเอก ร้อยเอก เรือเอก หรือเรืออากาศเอก ขึ้นไป หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่า 10,000 บาท หรือพนักงานในภาคเอกชนที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่า 10,000 บาท ค้ำประกันในวงเงินไม่น้อยกว่า 10,000 บาท หรือ

4.2 ใช้เงินสดค้ำประกันเป็นเงินไม่น้อยกว่า 10,000 บาท หรือการค้ำประกันด้วยหลักทรัพย์ โดยหลักทรัพย์นั้นต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 10,000 บาท

4.3 กรณีที่ส่วนราชการใดได้มอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวรับผิดชอบในวงเงินที่สูงและเห็นว่าควรเรียกหลักประกันเกินกว่าที่กำหนดไว้ตาม 4.1 หรือ 4.2 ก็ให้กระทำได้ โดยให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งจ้างที่จะเรียกหลักประกันตามความเหมาะสมตามแต่กรณี

4.4 สำหรับเงินสดที่นำมาค้ำประกันนั้น ให้ส่วนราชการนำฝากคลังตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

5. กรณีส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) โดยให้ส่วนราชการส่งหนังสือขออนุมัติการจ้างต่อกรมบัญชีกลางอย่างช้าก่อนเริ่มจ้าง 1 เดือน ถ้าไม่ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด หากมีปัญหาในการเบิกจ่ายส่วนราชการอาจจะต้องรับผิดชอบ โดยให้ชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบพิจารณาการขออนุมัติจ้าง ดังนี้

5.1 ชื่อและอายุของผู้ที่ส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้าง

5.2 ชื่อตำแหน่งที่จะจ้าง อัตราค่าจ้าง และกำหนดระยะเวลาการจ้าง

5.3 ประวัติการศึกษาและการทำงานที่ผ่านมา

5.4 เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

5.5 ใบอนุมัติเงินประจำงวด หรือใบยืนยันยอดงบประมาณรายจ่าย (ถ้ามี)

หากส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ระบุชื่อของผู้ที่จะจ้าง จะจ้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเช่นเดียวกับข้อ 5.4 และให้ระบุเงื่อนไขจ้างของตำแหน่งที่ขอจ้าง โดยให้จัดทำบัญชีรายละเอียดการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีการจ้างสูงกว่าขั้นต่ำ (ตามแบบ ลข.6) จำนวน 4 ชุด ส่งพร้อมหนังสือขออนุมัติการจ้างตามวรรคแรก

6. การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวนอกเหนือจากหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น ส่วนราชการจะต้องได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลังก่อน

หลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ

1. ส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ ให้ขอทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลัง ยกเว้นเงินนอกงบประมาณที่มีระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง กำหนดให้ส่วนราชการจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้โดยไม่ต้องขอตกลงกับกระทรวงการคลัง ก็ให้เป็นไปตามระเบียบนั้น
2. การกำหนดตำแหน่งและเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ถ้าเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งข้าราชการ ให้อนุโลมใช้ชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเหมือนตำแหน่งข้าราชการ และถ้าเป็นงานในหน้าที่ของตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้อนุโลมใช้ชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเหมือนตำแหน่งลูกจ้างประจำ แต่ถ้าเป็นงานใหม่ที่ไม่เคยกำหนดตำแหน่งทางข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ให้ขอทำความเข้าใจเพื่อกำหนดตำแหน่ง เงื่อนไขการจ้าง และอัตราค่าจ้าง กับกระทรวงการคลัง
3. อัตราค่าจ้างให้จ้างในอัตราค่าจ้างไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งถ้าเป็นเป็นจ้างผู้มีวุฒิ วุฒินั้นต้องสัมพันธ์กับงานในหน้าที่ โดยให้จ้างได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและวุฒิ และไม่ว่าการจ้างลูกจ้างชั่วคราวนั้น จะเป็นการจ้างใหม่หรือจ้างต่อเนื่องสำหรับลูกจ้างชั่วคราวรายเดิม ไม่มีการเลื่อนขั้นค่าจ้างให้
4. ระยะเวลาการจ้าง ให้จ้างได้ไม่เกินปีงบประมาณ ยกเว้นส่วนราชการใดที่มีความจำเป็นต้องจ้างในรอบระยะเวลาที่แตกต่างกับรอบระยะเวลาตามปีงบประมาณให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังได้ให้ความเห็นชอบ
5. ชื่อตำแหน่ง เงื่อนไขการจ้าง และอัตราค่าจ้าง ที่กระทรวงการคลังได้ให้ความเห็นชอบไว้แล้วก่อนที่หลักเกณฑ์นี้มีผลบังคับใช้ ก็ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เดิม และเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงให้ดำเนินการจ้างตามหลักเกณฑ์นี้โดยเคร่งครัดต่อไป

วิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ

1. การขออนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ ให้ส่วนราชการเจ้าของงบประมาณเป็นผู้ขอทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) อย่างช้าก่อนเริ่มจ้าง 1 เดือน ถ้าไม่ได้ดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด หากมีปัญหาในการเบิกจ่าย ส่วนราชการอาจจะต้องรับผิดชอบ
2. กรณีการจ้างต่อเนื่อง ให้อ้างเลขที่หนังสือที่กรมบัญชีกลางอนุมัติให้จ้างไว้เดิมและเหตุผลความจำเป็นในการจ้างต่อโดยให้จัดทำบัญชีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีการจ้างต่อเนื่อง แสดงชื่อหน่วยงาน ชื่อตำแหน่ง จำนวนอัตราเดิม และจำนวนอัตราใหม่ (ตามแบบ ลข.10) จำนวน 4 ชุด พร้อมทั้งบัญชี รายละเอียดประกอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราว แสดงชื่อตำแหน่งทั้งหมดที่ขอจ้าง เงื่อนไขการจ้าง และอัตราค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น (ตามแบบ ลข.11) จำนวน 4 ชุด แนบมาพร้อมกับบัญชีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าว

3. กรณีการจ้างใหม่เพื่อทดแทนกรอบอัตราค่าจ้างหรือเพื่อเพิ่มเติมจากกรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่แล้วให้จัดทำบัญชีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีการจ้างใหม่ แสดงชื่อหน่วยงาน ชื่อตำแหน่ง จำนวนอัตรา และกำหนดระยะเวลาการจ้าง (ตามแบบ ลข.12) จำนวน 4 ชุด และบัญชีแสดงเหตุผลความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชั่วคราว (ตามแบบ ลข.13) จำนวน 1 ชุด พร้อมทั้งบัญชีรายละเอียดประกอบการจ้างลูกจ้างชั่วคราว (ตามแบบ ลข.11) จำนวน 4 ชุด เช่นเดียวกับข้อ 2
4. หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราว ไม่ว่าจะเป็นการจ้างต่อเนื่องหรือการจ้างใหม่ในชื่อตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง หรือเงื่อนไขการจ้างแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้จัดทำบัญชีรายละเอียดแยกต่างหากเป็นกรณีๆ ไป
5. กรณีส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ชี้แจงข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการขออนุมัติจ้าง ดังนี้
 - 5.1 ชื่อและอายุของผู้ที่ส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้าง
 - 5.2 ชื่อตำแหน่งที่จะจ้าง อัตราจ้าง และกำหนดระยะเวลาการจ้าง
 - 5.3 ประวัติการศึกษาและการทำงานที่ผ่านมา
 - 5.4 เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
 หากส่วนราชการมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ระบุชื่อของผู้ที่จะจ้างจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเช่นเดียวกับข้อ 5.4 และให้ระบุเงื่อนไขการจ้างของตำแหน่งที่ขอจ้างโดยให้จัดทำบัญชีรายละเอียดการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีการจ้างสูงกว่าขั้นต่ำ (ตามแบบ ลข.14) จำนวน 4 ชุด ส่งพร้อมหนังสือขออนุมัติการจ้าง
6. ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณให้ทำหน้าที่การเงินและหรือบัญชี ให้มีหลักประกันในการจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ
7. การจ่ายค่าจ้างจากเงินนอกงบประมาณ ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณาสั่งจ่าย ถ้ามีเงินนอกงบประมาณเพียงพอ ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยอนุโลม
8. ในส่วนราชการเก็บสำเนาคำสั่งลูกจ้างชั่วคราวไว้ เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายในและหรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน โดยไม่ต้องส่งให้กรมบัญชีกลาง
9. หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณที่ไม่ได้กำหนดไว้ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณา โดยจะอนุโลมเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณก็ได้
10. ในกรณีที่ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติดังกล่าวได้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งพบว่า มีผู้ที่ทำการศึกษาในงานเกี่ยวข้องไว้เป็นจำนวนมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสังเขป ดังนี้

อรรถัย วงศ์ภักดี(2549) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ (1) สภาพการทำงานคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (2) การบูรณาการทางสังคมการทำงานร่วมกัน (3) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (5) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (6) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ คือ ควรมีการปรับปรุงค่าจ้างให้เป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพฟรี มีนโยบายในการปรับจ้างชั่วคราวรายเดือนเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หรือ เข้ารับการอบรมศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่และจัดให้มีการทำกิจกรรมระหว่างข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ตรีชฎา อุ่นเรือน(2545) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน การกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรฐานการลดขนาดกำลังคนของรัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุลิตา กันทะอุโมงค์(2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้านจิตใจ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านร่างกายและปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต (สุลิตา กันทะอุโมงค์, 2553)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของบุคลากร สังกัดในการปฏิบัติงาน และรายได้ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ เมื่อทำการวัดระดับอิทธิพลชอบใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า การแปรผันตามการในเชิงบวก โดยมีค่าสัมพัทธ์สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 38.53 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร้อยละ 61.47 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน ด้านร่างกาย เท่ากับ 0.321 ด้านสิ่งแวดล้อม เท่ากับ 0.201 ด้านความมั่นคงในชีวิต เท่ากับ 0.328

เศรษฐศาสตร์ ไชยแดง(2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า (1)บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01(เศรษฐศาสตร์ ไชยแดง, 2553)

ชมพูนุท ศรีพงษ์(2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา พบว่า พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ตามมาด้วยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการปกป้องสิทธิ์ของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์รวมระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นลำดับแรก เพราะเป็นด้านพนักงานคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น และเรียงลำดับการพัฒนาชีวิตการทำงานไปยังด้านอื่น ๆ ตามลำดับ นอกจากนี้พนักงานที่มีความแตกต่างทางลักษณะประชากรในด้าน ระดับการศึกษา และอายุงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่ทำงานในองค์กรธุรกิจการประเภทย่อย รวมทั้งมีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ และขนาดของธุรกิจที่ต่างกัน ก็จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันด้วย ดังนั้น การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงานที่มีความแตกต่างในปัจจุบันดังกล่าว จะต้องเป็นไปในทิศทางที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2555)

วิวัฒน์ นิชัง(2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ พบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (วิวัฒน์ นิชัง, 2555)

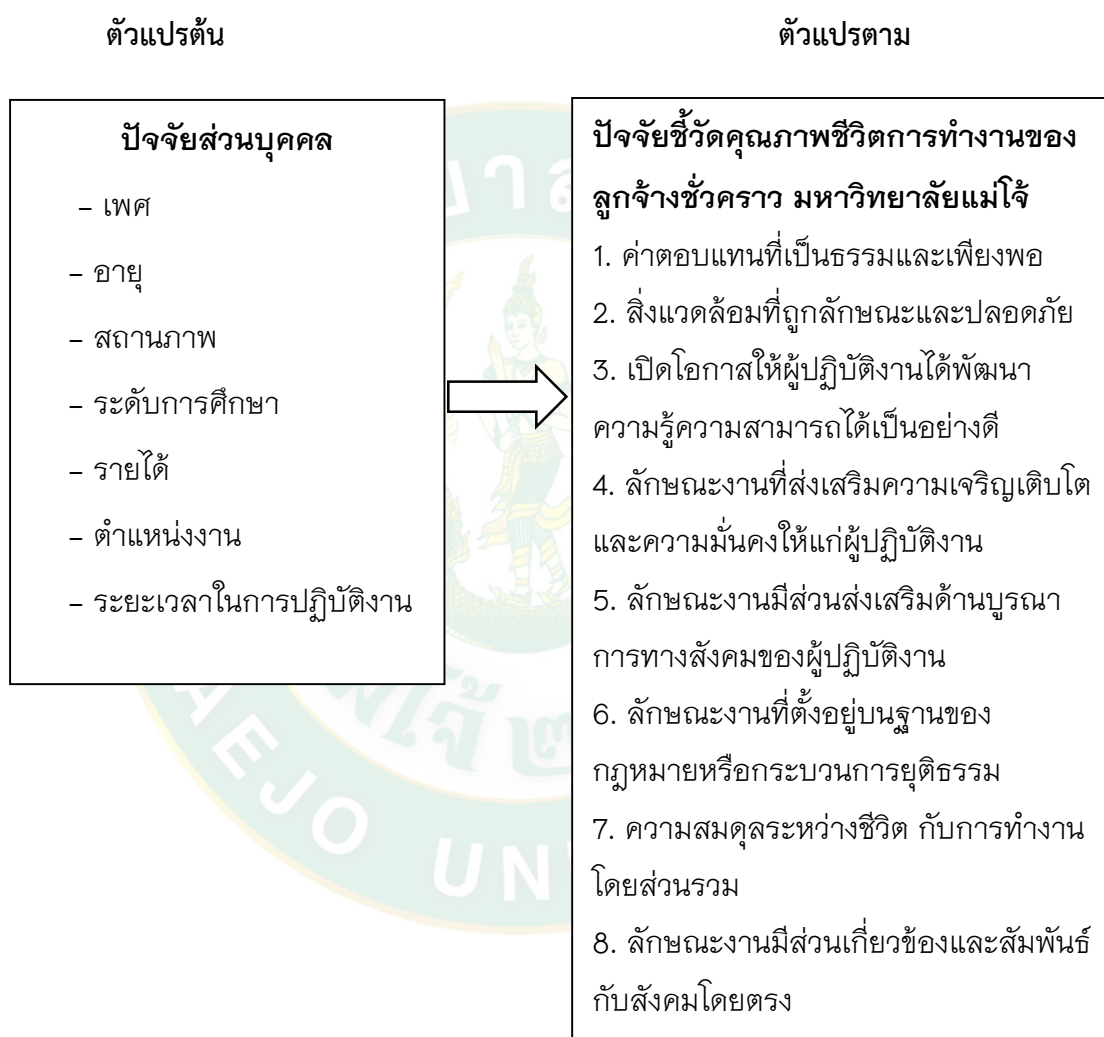
วาริณี โพธิราช(2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลูกจ้างในมหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งประเด็นที่ลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่อง ความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นการรักษาไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเห็นด้วยในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมของปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จากแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstabs) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้าน

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับต่างๆ มีเพียงด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ที่ลูกจ้างมหาวิทยาลัย เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย ในส่วนของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกันทั้ง 3 ด้าน ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัย มหาวิทยาลัยฯ ควรมีนโยบาย แผนงานและรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อาจมีการจัดโครงการนำร่อง หรือการจัดทำกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างหรือบุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดวางแผน หาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้มหาวิทยาลัยฯ ควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และเปิดอัตราการบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ให้กับลูกจ้าง ตลอดจนการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ลูกจ้างให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อกลับมาพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น(วาริณี โพธิราช, 2558)

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่ามีมากน้อยเพียงไร และนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้หาข้อมูลทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ประการ มาใช้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

- สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน
- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน
 - 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน
 - 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน
 - 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน
 - 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านรายได้แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน
 - 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุการทำงานแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน
 - 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

สถานที่ดำเนินงาน

สถานที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ คือ พื้นที่ภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สายสนับสนุน จำนวน 195 คน ซึ่งจำแนกตามแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามหน่วยงาน(โครงสร้างอัตรากำลัง, 2561)

หน่วยงาน	จำนวน
คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	4
คณะบริหารธุรกิจ	7
คณะผลิตกรรมการเกษตร	24
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว	1
คณะวิทยาศาสตร์	19
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	6
คณะศิลปศาสตร์	3
คณะเศรษฐศาสตร์	5
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	7
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร	3
มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	22
วิทยาลัยพลังงานทดแทน	4
สำนักงานมหาวิทยาลัย	76
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	3
สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร	2
สำนักหอสมุด	8
วิทยาลัยนานาชาติ	1
รวม	195

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ทั้งนี้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Likert Scale ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนน้ำหนักของคำตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	การแปรผล
ความคิดเห็นระดับมากที่สุด	5	4.21 – 5.00
ความคิดเห็นระดับมาก	4	3.41 – 4.20
ความคิดเห็นระดับปานกลาง	3	2.61 – 3.40
ความคิดเห็นระดับน้อย	2	1.81 – 2.60
ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด	1	1.00 – 1.80

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการตอบแบบสอบถามของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สายสนับสนุน จำนวน 195 คน โดยแบ่งตามหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ วารสาร เอกสารอ้างอิง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากสื่อทุกประเภท

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางการศึกษาและสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วส่งไปให้ กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
ผู้วิจัยจะนำเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ผู้วิจัยจะนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ชุด โดยทำการทดสอบกับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยถือเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟาต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ด้วยโปรแกรม SPSS ในการประมวลผล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้
 - 3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ วารสาร เอกสารอ้างอิง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากสื่อทุกประเภท
 - 3.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามจากลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 195 คน โดยแบ่งตามหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับในส่วนของวิทยาเขตแพร่และชุมพร ผู้วิจัยจะจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เพื่อช่วยในการจัดเก็บแบบสอบถาม

วิธีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS มาทำการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. นำแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มาวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่(frequency) และร้อยละ(percentage)
2. นำแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน และส่วนที่ 3 ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้ ANOVA



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นได้บันทึกและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 และเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	106	54.40
หญิง	89	45.60
รวม	195	100.00

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.80 รองลงมาคืออายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และน้อยที่สุดคือ ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ระหว่าง 21 - 30 ปี	45	23.10
ระหว่าง 31 - 40 ปี	101	51.75
ระหว่าง 41 - 50 ปี	29	14.90
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	20	10.25
รวม	195	100.00

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมาคือมีสถานภาพ โสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 และ แยกกันอยู่/หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	86	44.10
สมรส	100	51.30
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	9	4.60
รวม	195	100.00

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือระดับประกาศนียบัตร/มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.84 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.74 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.21 และ ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.21

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3	16	8.21
ประกาศนียบัตร/มัธยมศึกษาปีที่ 6	27	13.84
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	19	9.74
ปริญญาตรี	117	60.00
ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป	16	8.21
รวม	195	100.00

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 63.59 รองลงมา คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.26 และน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	59	30.26
ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท	124	63.59
ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท	12	6.15
รวม	195	100.00

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน ระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 รองลงมา คือ ระหว่าง 4 – 6 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.49 ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 ระหว่าง 10 - 12 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 ระหว่าง 13 - 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.79 และน้อยที่สุด คือ ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.72

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 3 ปี	37	18.97
ระหว่าง 4 – 6 ปี	38	19.49
ระหว่าง 7 - 9 ปี	55	28.21
ระหว่าง 10 - 12 ปี	25	12.82
ระหว่าง 13 - 15 ปี	23	11.79
ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป	17	8.72
รวม	195	100.00

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน พนักงานบริการ/พนักงาน
 ชั้บรณยนต์/คนสวน/คนงานเกษตร/นักการภารโรง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.36 รองลงมา
 คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/ผู้ปฏิบัติงานบริหาร/นักเอกสารสนเทศ/นักประชาสัมพันธ์ จำนวน
 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.56 นักวิชาการศึกษา/นักวิชาการเกษตร/ผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ/
 นักวิชาการโภชนาการ/บรรณารักษ์/ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51
 นักวิทยาศาสตร์/นักวิจัย/ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์/ผู้ช่วยนักวิจัย/พนักงานห้องปฏิบัติการ จำนวน
 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 นักวิชาการคอมพิวเตอร์/นักวิชาการโสตทัศนศึกษา จำนวน 10 คน
 คิดเป็นร้อยละ 5.13 ช่างเทคนิค/พนักงานวิทยุ/นักบริหารงานอาคารสถานที่/ช่างไฟฟ้า จำนวน
 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 นักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ
 3.59 และน้อยที่สุด คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.05

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/ผู้ปฏิบัติงานบริหาร/ นักเอกสารสนเทศ/นักประชาสัมพันธ์	44	22.56
- นักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการเงินและบัญชี	7	3.59
- นักวิชาการศึกษา/นักวิชาการเกษตร/ผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ/ นักวิชาการโภชนาการ/บรรณารักษ์/ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	40	20.51
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	2.05
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์/นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	10	5.13
- นักวิทยาศาสตร์/นักวิจัย/ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์/ผู้ช่วยนักวิจัย/ พนักงานห้องปฏิบัติการ	13	6.67
- พนักงานบริการ/พนักงานชั้บรณยนต์/คนสวน/คนงานเกษตร/ นักการภารโรง	67	34.36
- ช่างเทคนิค/พนักงานวิทยุ/นักบริหารงานอาคารสถานที่/ช่างไฟฟ้า	10	5.13
รวม	195	100.00

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

1. ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 จำแนกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 รองลงมาด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.61 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.61	0.92	ปานกลาง
2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.43	0.70	มาก
3) ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.65	0.75	มาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน(ต่อ)

ปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
4) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความ เจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.00	0.89	ปานกลาง
5) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณา การทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.77	0.70	มาก
6) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของ กฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.33	0.73	ปานกลาง
7) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวม	3.62	0.74	มาก
8) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและ สัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.95	0.65	มาก
รวม	3.42	0.76	มาก

2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.87 รองลงมา ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.71 พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.62 ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.49 และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.39 ตามลำดับ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	การแปลผล
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.87	0.99	ปานกลาง
2) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน	2.39	1.06	น้อย
3) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	2.71	1.04	ปานกลาง
4) พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	2.62	1.01	ปานกลาง
5) ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน	2.49	1.15	น้อย
รวม	2.61	1.05	ปานกลาง

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 หน่วยงานมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนที่เพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้เหมาะสมกับการทำงานและมีความทันสมัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาและสันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.16 และ หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.75 ตามลำดับ ดังตารางที่ 11

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	การ แปลผล
1) สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน	3.89	0.84	มาก
2) หน่วยงานมี เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนที่เพียงพอ และสะดวกในการนำมาใช้ เหมาะสมกับการทำงานและมีความทันสมัย	3.69	0.84	มาก
3) หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.67	0.86	มาก
4) หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2.75	1.27	ปาน กลาง
5) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาและสันทนาการ	3.16	1.05	ปาน กลาง
รวม	3.43	0.97	มาก

4. ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในด้านมีโอกาใช้ความรู้หลายๆ ด้านในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 และมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 ตามลำดับ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	การแปลผล
1) หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	3.67	0.86	มาก
2) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการ ทำงานอย่างเต็มที่	3.69	0.93	มาก
3) ท่านมีโอกาใช้ความรู้หลายๆ ด้านในการทำงาน	3.74	0.77	มาก
4) ท่านมีโอกาไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่าง ต่อเนื่อง	3.39	1.00	ปานกลาง
5) เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานสามารถขอ คำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับ	3.73	0.85	มาก
รวม	3.64	0.88	มาก

5. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญคิดเห็นในด้าน ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.78 ท่านมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.65 และ ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.55 ตามลำดับ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	การ แปลผล
1) หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง	3.48	1.00	มาก
2) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.78	1.12	ปานกลาง
3) ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นใน หน่วยงาน	2.55	1.17	น้อย
4) ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับ ความสามารถ	3.54	0.96	มาก
5) ท่านมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจน เกษียณอายุ	2.65	1.28	ปานกลาง
รวม	3.00	1.11	ปานกลาง

6. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเห็นในด้าน ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 รองลงมาเป็น ท่านและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา สามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 และ บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 ตามลำดับ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	การ แปลผล
1) ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	4.10	0.70	มาก
2) เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา สามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.69	0.94	มาก
3) ท่านและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมได้	4.01	0.74	มาก
4) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ	3.55	0.98	มาก
5) บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	3.48	1.03	มาก
รวม	3.77	0.88	มาก

7. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเห็นในด้าน ท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 รองลงมาเป็น หน่วยงานมีลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 ท่านพึงพอใจกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 และท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.26 ตามลำดับ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	การแปลผล
1) หน่วยงานมีลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตย	3.39	0.88	ปานกลาง
2) ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง	3.26	1.02	ปานกลาง
3) ท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	3.47	0.93	มาก
4) ท่านพึงพอใจกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย	3.28	0.96	ปานกลาง
5) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.27	0.94	ปานกลาง
รวม	3.33	0.95	ปานกลาง

8. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเห็นในด้าน ท่านสามารถจัดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 รองลงมาเป็น การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 และท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 ตามลำดับ ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	การ แปลผล
1) ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	3.58	0.83	มาก
2) ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำ กิจกรรมที่ต้องการ	3.49	0.99	มาก
3) การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิต	3.65	0.83	มาก
4) ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว	3.62	0.90	มาก
5) ท่านสามารถจัดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานได้	3.74	0.75	มาก
รวม	3.62	0.86	มาก

9. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรงกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในด้าน ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม ด้านงานวิจัยร่วมกับชุมชน และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 รองลงมาเป็น หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 และหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคคลตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 ตามลำดับ ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	การ แปลผล
1) ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก	3.94	0.67	มาก
2) หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการ	3.93	0.72	มาก
3) หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	3.99	0.83	มาก
4) ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม ด้านงานวิจัยร่วมกับชุมชน และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.06	0.76	มาก
5) หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคคลตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม	3.85	0.83	มาก
รวม	3.95	0.76	มาก

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 195 คน มีผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมทั้งหมด 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยสามารถจำแนกข้อเสนอแนะและความคิดเห็นออกเป็นกลุ่มได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากให้ข้อเสนอแนะ ต้องการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขึ้นเงินเดือนลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีการประเมินเพื่อปรับเงินเดือน มีแต่การประเมินเพื่อจ้างต่อ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ ให้โอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานมหาลัยของลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยมาหลายปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 บางหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานภายในควรมีการแจ้งหน่วยงานอื่น เพื่อรับรู้ด้วย เช่น กองคลัง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ควรมีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างชั่วคราวเพื่อรักษาคนที่ดี ๆ รั้งงานไว้กับหน่วยงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ควรเพิ่มค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้เท่ากับค่าแรงที่สมควรจะได้รับอย่างน้อยให้เทียบเท่ากับกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระบบการจัดการบริหารภายในหน่วยงานยังไม่สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และความก้าวหน้าของลูกจ้างไม่มีการเปิดอัตราสอบพนักงานมหาวิทยาลัยมานาน ไม่มีการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง เช่น การขอปรับวุฒิให้สูงขึ้น และอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น ไม่ได้รับการอนุมัติควรมีแนวทางที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรวมทั้งลูกจ้างที่เป็นการจ้างเหมา เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ ก็ถือว่าเป็นกำลังสำคัญไม่น้อยกว่าบุคคลประเภทอื่นที่รักแม่ใจ และอยากมีความก้าวหน้าเหมือนกัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1) โอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานมหาลัยของลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยมาหลายปี	1	10.00
2) บางหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานภายในควรมีการแจ้งหน่วยงานอื่น เพื่อรับรู้ด้วย เช่นกองคลัง	1	10.00
3) ต้องการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขึ้นเงินเดือนลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีการประเมินเพื่อปรับเงินเดือน มีแต่การประเมินเพื่อจ้างต่อ	4	40.00
4) ควรมีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างชั่วคราวเพื่อรักษาคนที่ดี ๆ รั้งงานไว้กับหน่วยงาน	1	10.00

ตารางที่ 18 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น (ต่อ)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
5) ควรเพิ่มค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้เท่ากับค่าแรงที่สมควรจะได้รับอย่างน้อยให้เทียบเท่ากับกระทรวงแรงงาน	1	10.00
6) ระบบการจัดการบริหารภายในหน่วยงานยังไม่สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารงาน	1	10.00
7) ความก้าวหน้าของลูกจ้างไม่มีการเปิดอัตราสอบพนักงานมหาวิทยาลัยมานาน ไม่มีการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง เช่น การขอปรับวุฒิให้สูงขึ้น และอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น ไม่ได้รับการอนุมัติ ควรมีแนวทางที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรวมทั้งลูกจ้างเหมา เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ ก็ถือว่าเป็นกำลังสำคัญไม่น้อยกว่าบุคคลประเภทอื่นที่รักแม่ใจ และอยากมีความก้าวหน้าเหมือนกัน	1	10.00
รวม	10	100.00

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้พิจารณา ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อการศึกษาไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ				Sig.	Sig. (2-tailed)
	ชาย		หญิง			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.66	0.92	2.55	0.93	0.849	0.403
2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.43	0.71	3.44	0.69	0.738	0.925
3) ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.75	0.71	3.53	0.79	0.278	0.044*
4) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.10	0.91	2.89	0.87	0.536	0.105
5) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.82	0.70	3.69	0.70	0.919	0.196
6) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.40	0.72	3.25	0.74	0.791	0.161
7) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.63	0.74	3.60	0.73	0.505	0.809
8) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.96	0.68	3.94	0.63	0.675	0.811

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ มีผลมี ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ปัจจัยย่อย ท่านมีโอกาสใช้ความรู้หลายๆ ด้านในการทำงาน และเมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจาก เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับ แต่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี เป็นรายข้อ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	เพศ				Sig.	Sig. (2-tailed)
	ชาย		หญิง			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติงาน	3.71	0.82	3.61	0.90	0.216	0.374
2) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพใน การทำงานอย่างเต็มที่	3.80	0.88	3.57	0.97	0.164	0.084
3) ท่านมีโอกาสใช้ความรู้หลายๆ ด้านในการทำงาน	3.85	0.70	3.61	0.83	0.012	0.029*
4) ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่าง ต่อเนื่อง	3.51	0.92	3.25	1.01	0.276	0.067
5) เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานสามารถ ขอคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับ	3.84	0.81	3.60	0.88	0.144	0.044*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ								F	Sig
	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		> 51 ปี			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.68	0.79	2.50	0.95	2.65	0.74	3.00	1.19	1.852	0.139
2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.62	0.67	3.38	0.67	3.17	0.70	3.62	0.82	3.189	0.025*
3) ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.80	0.63	3.62	0.79	3.39	0.74	3.83	0.80	2.238	0.085
4) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.20	0.86	2.90	0.91	2.72	0.77	3.50	0.82	4.412	0.005*
5) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.91	0.56	3.75	0.73	3.54	0.79	3.84	0.67	1.745	0.159
6) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.54	0.67	3.27	0.75	3.08	0.68	3.56	0.75	3.338	0.020*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ								F	Sig
	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		> 51 ปี			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
7) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.69	0.73	3.66	0.77	3.38	0.65	3.60	0.71	1.268	0.287
8) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.04	0.63	3.92	0.62	3.92	0.75	3.97	0.74	.367	0.777

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ มีผลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ในปัจจัยย่อย หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เป็นรายข้อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	อายุ								F	Sig
	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		> 51 ปี			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน	4.09	0.70	3.85	0.87	3.62	0.86	4.00	0.86	2.042	0.109

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เป็นรายชื่อ
จำแนกตามอายุ(ต่อ)

ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูก ลักษณะและปลอดภัย	อายุ								F	Sig
	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		> 51 ปี			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
2) หน่วยงานมี เครื่องมือ และวัสดุ อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงาน จำนวนที่ เพียงพอ และสะดวก ในการนำมาใช้ เหมาะสมกับการ ทำงานและมีความ ทันสมัย	3.89	0.71	3.65	0.84	3.41	0.98	3.80	0.83	2.082	0.104
3) หน่วยงานมีระบบ รักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	3.93	0.65	3.63	0.85	3.28	1.03	3.80	0.83	3.811	0.011*
4) หน่วยงานมีการ ตรวจสอบสุขภาพของ บุคลากรอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง	2.89	1.21	2.66	1.27	2.55	1.29	3.20	1.32	1.421	0.238
5) หน่วยงานมีการจัด กิจกรรมเพื่อส่งเสริม สุขภาพ เช่น กีฬา และสันทนาการ	3.31	1.04	3.10	1.00	3.00	1.19	3.30	1.08	0.730	0.536

* ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ มีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในปัจจัยย่อย หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่ มีความมั่นคง ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่ สูงขึ้นในหน่วยงาน และ ท่านมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ มั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งเสริมความเจริญ เติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	อายุ								F	Sig
	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		> 51 ปี			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) หน่วยงานของท่านเป็น หน่วยงานที่มีความมั่นคง	3.71	0.96	3.35	1.02	3.20	0.97	4.00	0.72	4.003	0.009*
2) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.91	1.01	2.66	1.17	2.55	0.90	3.45	1.14	3.462	0.017*
3) ท่านมีโอกาสที่จะ ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในหน่วยงาน	2.82	1.15	2.36	1.18	2.45	0.98	3.00	1.21	2.789	0.042*
4) ท่านได้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม กับความสามารถ	3.67	0.88	3.52	1.01	3.21	0.86	3.85	0.93	2.186	0.091
5) ท่านมีความมั่นใจว่า หน่วยงานจะจ้างท่านจน เกษียณอายุ	2.87	1.18	2.57	1.31	2.21	1.08	3.20	1.40	3.025	0.031*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ มีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ในปัจจัยย่อย หน่วยงานมีลักษณะการบริหารแบบ ประชาธิปไตย และ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม เป็นรายข้อ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ กฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	อายุ								F	Sig
	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		> 51 ปี			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) หน่วยงานมี ลักษณะการบริหาร แบบประชาธิปไตย	3.69	0.76	3.38	0.88	3.03	0.77	3.35	1.04	3.495	0.017*
2) ท่านสามารถเลือก ที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง	3.44	0.89	3.20	1.04	2.93	0.99	3.65	1.13	2.637	0.051
3) ท่านมีอิสระในการ ทำงานตาม กฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	3.49	0.94	3.43	0.92	3.24	0.91	3.95	0.83	2.518	0.059
4) ท่านพึงพอใจกับ ลักษณะการบริหาร ของมหาวิทยาลัย	3.44	1.01	3.20	1.00	3.03	0.73	3.70	0.80	2.649	0.050
5) ท่านได้รับการ ปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงาน ทุกคน	3.62	0.77	3.17	0.95	3.14	1.02	3.15	0.99	2.868	0.038*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงาน	สถานภาพ						F	Sig
	โสด		สมรส		แยกกันอยู่หย่าร้าง			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.82	1.05	2.45	0.78	2.42	0.72	4.117	0.018*
2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.58	0.80	3.33	0.59	3.16	0.63	3.916	0.022*
3) ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.73	0.82	3.60	0.67	3.44	0.94	1.052	0.351
4) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.16	0.99	2.85	0.80	3.08	0.57	2.860	0.060
5) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.84	0.74	3.71	0.67	3.62	0.62	0.943	0.391
6) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.40	0.79	3.29	0.68	3.27	0.76	0.574	0.564
7) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม	3.72	0.70	3.55	0.77	3.47	0.71	1.411	0.246
8) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.96	0.66	3.94	0.65	4.04	0.73	0.097	0.907

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในปัจจัยย่อย ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน และ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นรายข้อ จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ	สถานภาพ						F	Sig
	โสด		สมรส		แยกกันอยู่หย่าร้าง			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.11	1.07	2.70	0.88	2.56	0.88	3.188	0.010*
2) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน	2.69	1.15	2.14	0.92	2.33	0.87	4.511	0.002*
3) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	2.93	1.12	2.54	0.96	2.44	0.53	2.531	0.028*
4) พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	2.79	1.10	2.48	0.89	2.44	1.01	1.652	0.179
5) ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน	2.61	1.29	2.40	1.02	2.33	1.32	0.661	0.577

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ในปัจจัยย่อย สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เป็นรายข้อ จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย	สถานภาพ						F	Sig
	โสด		สมรส		แยกกันอยู่หย่าร้าง			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.09	0.83	3.71	0.81	3.88	0.99	3.310	0.008*
2) หน่วยงานมี เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวนที่เพียงพอ และสะดวกในการนำมาใช้ เหมาะสมกับการทำงานและมีความทันสมัย	3.83	0.88	3.58	0.81	3.56	0.53	1.560	0.125
3) หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.81	0.95	3.55	0.77	3.56	0.73	2.811	0.104
4) หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2.90	1.32	2.67	1.19	2.22	1.49	1.448	0.195
5) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาและสันทนาการ	3.27	1.13	3.12	0.95	2.56	1.24	2.204	0.134

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ ปัจจัยด้านด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา										F	Sig
	< มัธยม 3		ปวช. / ม.6		ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.70	1.05	3.06	0.94	3.04	1.17	2.53	0.80	1.90	0.72	5.817	0.000*
2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.31	0.53	3.62	0.83	3.59	0.77	3.41	0.68	3.18	0.59	1.381	0.242
3) ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.63	0.90	3.76	0.79	3.61	0.86	3.67	0.79	3.40	0.82	0.605	0.659
4) ปัจจัยด้านด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.03	0.90	3.30	0.88	3.38	0.97	2.96	0.85	2.35	0.80	4.018	0.004*

ตารางที่ 28 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา										F	Sig
	< มัธยม 3		ปวช. / ม.6		ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท ขึ้นไป			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
5) ปัจจัยด้าน ลักษณะงานมี ส่วนส่งเสริมด้าน บูรณาการทาง สังคมของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.73	0.73	3.79	0.73	3.86	0.80	3.79	0.69	3.45	0.54	0.972	0.424
6) ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมาย หรือ กระบวนการ ยุติธรรม	3.23	0.93	3.59	0.71	3.51	0.91	3.32	0.67	2.90	0.65	2.634	0.036*
7) ปัจจัยด้าน ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับ การทำงานโดย ส่วนรวม	3.43	0.90	3.77	0.68	3.64	0.82	3.63	0.73	3.47	0.61	0.717	0.581
8) ปัจจัยด้าน ลักษณะงานมี ส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับ สังคมโดยตรง	3.68	0.88	4.18	0.68	4.11	0.72	3.91	0.60	4.03	0.53	2.021	0.093

* ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน ระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในปัจจัยย่อยทุกปัจจัย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นรายข้อ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและ เพียงพอ	ระดับการศึกษา										F	Sig
	< มัธยม 3		ปวช. / ม.6		ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท ขึ้นไป			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ค่าตอบแทน ที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับ ปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	2.81	0.98	3.19	1.00	3.32	1.25	2.81	0.91	2.25	0.93	3.493	0.009*
2) ค่าตอบแทน ที่ได้รับ เหมาะสมและ เพียงพอกับค่า ครองชีพปัจจุบัน	2.50	1.10	2.74	1.02	2.74	1.56	2.32	0.96	1.81	0.75	2.733	0.030*
3) ค่าตอบแทน ที่ได้รับ เหมาะสมและ เป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับ ผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานอื่นที่มี ลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน	2.63	1.15	3.22	1.09	3.10	1.24	2.62	0.94	2.06	0.93	3.684	0.002*

* ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นรายชื่อ
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและ เพียงพอ	ระดับการศึกษา										F	Sig
	< มัธยม 3		ปวช. / ม.6		ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท ขึ้นไป			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
4) พอใจกับ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	2.68	1.20	3.19	1.08	2.95	1.17	2.53	0.87	1.81	0.75	4.812	0.000*
5) ได้รับความ ยุติธรรมในการ ประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้น เงินเดือน	2.88	1.20	2.96	1.09	3.11	1.15	2.35	1.19	1.56	0.73	5.332	0.000*

* ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน ระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในปัจจัยย่อย ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน และ ท่านมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา										F	Sig
	< มัธยม 3		ปวช. / ม.6		ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง	3.50	0.97	3.74	0.90	3.57	1.12	3.47	0.99	3.96	1.12	1.171	0.325
2) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.13	1.15	3.07	1.17	3.16	1.30	2.73	1.01	1.94	1.18	3.912	0.004*
3) ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน	2.81	1.05	2.70	1.20	3.05	1.35	2.50	1.11	1.75	1.06	3.217	0.013*
4) ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถ	3.44	1.03	3.81	.92	3.90	1.05	3.44	0.91	3.47	3.44	1.605	0.175
5) ท่านมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณอายุ	2.25	1.34	3.15	1.43	3.26	1.33	2.64	1.19	1.56	0.73	5.932	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน ระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ในปัจจัยย่อย ท่านพึงพอใจกับ ลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย และ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ระดับการศึกษา										F	Sig
	< มัธยม 3		ปวช. / ม.6		ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) หน่วยงานมีลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตย	3.00	0.97	3.41	0.93	3.60	1.01	3.44	0.82	3.25	0.86	1.205	0.310
2) ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง	3.31	1.25	3.41	1.25	3.63	0.90	3.19	0.92	3.06	1.23	1.069	0.373
3) ท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	3.50	1.15	3.78	0.89	3.53	0.90	3.43	0.83	3.13	1.31	1.394	0.238
4) ท่านพึงพอใจกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย	3.31	0.95	3.78	0.85	3.42	1.07	3.26	0.90	2.43	1.03	5.461	0.000*
5) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.00	1.09	3.56	0.97	3.37	1.16	3.31	0.83	2.62	0.96	3.046	0.018*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน รายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านรายได้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงาน	รายได้						F	Sig.
	<= 10,000 บาท		10,001-15,000 บาท		15,001-20,000 บาท			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.95	1.09	2.47	0.82	2.43	0.63	5.900	0.003*
2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.51	0.83	3.41	0.64	3.28	0.64	0.652	0.522
3) ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.75	0.80	3.62	0.73	3.52	0.81	0.771	0.464
4) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.19	0.97	2.94	0.85	2.72	0.90	2.321	0.101
5) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.85	0.70	3.74	0.69	3.57	0.72	0.987	0.375
6) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.47	0.82	3.32	0.66	2.83	0.79	4.042	0.019*
7) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	3.70	0.75	3.62	0.73	3.23	0.71	2.005	0.137
8) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.07	0.71	3.92	0.62	3.68	0.68	2.202	0.113

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน รายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในปัจจัยย่อย ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ และ ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นรายข้อ จำแนกตามรายได้

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	รายได้						F	Sig.
	<= 10,000 บาท		10,001-15,000 บาท		15,001- 20,000 บาท			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.12	1.01	2.77	0.93	2.67	0.89	2.843	0.061
2) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน	2.68	1.24	2.27	0.96	2.25	0.75	3.224	0.042*
3) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.03	1.19	2.55	0.95	2.75	0.87	4.514	0.012*
4) พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	3.00	1.19	2.48	0.89	2.17	0.58	7.129	0.001*
5) ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน	2.96	1.19	2.30	1.08	2.33	1.23	6.124	0.003*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน รายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน รายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ในปัจจัยย่อย ท่านมีอิสระในการทำงาน ตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และ ท่านพึงพอใจกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม เป็นรายข้อ จำแนกตามรายได้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	รายได้						F	Sig.
	<= 10,000 บาท		10,001-15,000 บาท		15,001-20,000 บาท			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) หน่วยงานมีลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตย	3.33	0.97	3.46	0.80	3.00	1.04	1.694	0.187
2) ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง	3.39	1.19	3.21	0.95	3.17	0.94	0.671	0.513
3) ท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	3.66	0.94	3.45	0.86	2.67	1.15	6.092	0.003*
4) ท่านพึงพอใจกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย	3.61	0.87	3.19	0.95	2.58	0.99	7.609	0.001*
5) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.37	1.08	3.27	0.85	2.75	1.05	2.207	0.113

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 35
ตารางที่ 35 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุการทำงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	อายุการทำงาน												F	Sig
	< 3 ปี		4 - 6 ปี		7 - 9 ปี		10 - 12 ปี		13 - 15 ปี		> 15 ปี			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	2.76	0.71	2.52	0.78	2.45	0.91	2.52	1.03	2.67	1.20	3.11	0.98	1.671	0.143
2) ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูก ลักษณะและ ปลอดภัย	3.51	0.77	3.29	0.64	3.52	0.63	3.34	0.64	3.33	0.80	3.54	0.84	0.835	0.526
3) ปัจจัยด้านเปิด โอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้ ความสามารถได้ เป็นอย่างดี	3.84	0.57	3.64	0.68	3.53	0.82	3.67	0.64	3.50	1.01	3.84	0.74	1.164	0.329
4) ปัจจัยด้านด้าน ลักษณะงานที่ ส่งเสริมความ เจริญเติบโตและ ความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน	3.11	0.89	2.83	0.83	2.90	0.92	2.91	0.87	3.17	1.01	3.40	0.76	1.441	0.211
5) ปัจจัยด้าน ลักษณะงานมีส่วน ส่งเสริมด้านบูรณา การทางสังคมของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.92	0.67	3.72	0.56	3.73	0.76	3.71	0.65	3.60	0.76	3.94	0.81	0.917	0.471

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 35 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุการทำงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	อายุการทำงาน												F	Sig
	< 3 ปี		4 – 6 ปี		7 – 9 ปี		10 – 12 ปี		13 – 15 ปี		> 15 ปี			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
6) ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมาย หรือ กระบวนการ ยุติธรรม	3.45	0.70	3.34	0.70	3.27	0.71	3.19	0.62	3.25	0.95	3.60	0.76	0.960	0.444
7) ปัจจัยด้าน ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม	3.76	0.64	3.61	0.79	3.59	0.79	3.55	0.50	3.48	0.88	3.71	0.77	0.546	0.741
8) ปัจจัยด้าน ลักษณะงานมี ส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับ สังคมโดยตรง	4.10	0.56	4.01	0.56	3.87	0.58	3.98	0.59	3.75	0.76	4.04	0.78	1.157	0.332

* ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน ตำแหน่งงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 36 ตารางที่ 36 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน								F	Sig
	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป/ ผู้ปฏิบัติงาน บริหาร/นักเอก สารสนเทศ/นัก ประชาสัมพันธ์		นักวิชาการพัสดุ/ นักวิชาการเงิน และบัญชี		นักวิชาการศึกษา/ นักวิชาการเกษตร/ ผู้เชี่ยวชาญ ภาษาอังกฤษ/ นักวิชาการ โภชนาการ/ บรรณารักษ์/ ผู้ปฏิบัติงาน ห้องสมุด		นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	2.52	0.89	2.37	1.10	2.46	0.64	2.40	0.99	1.876	0.076
2) ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูก ลักษณะและ ปลอดภัย	3.50	0.77	3.46	0.51	3.37	0.63	3.50	0.60	0.432	0.881
3) ปัจจัยด้านเปิด โอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้ ความสามารถได้ เป็นอย่างดี	3.58	0.70	3.91	0.86	3.70	0.73	3.60	0.78	1.028	0.413
4) ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ ส่งเสริมความ เจริญเติบโตและ ความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน	3.02	0.91	2.91	0.86	2.85	0.73	2.70	0.58	1.827	0.084

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน								F	Sig
	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป/ ผู้ปฏิบัติงาน บริหาร/นักเอก สารสนเทศ/นัก ประชาสัมพันธ์		นักวิชาการพัสดุ/ นักวิชาการเงิน และบัญชี		นักวิชาการศึกษา/ นักวิชาการเกษตร/ ผู้เชี่ยวชาญ ภาษาอังกฤษ/ นักวิชาการ โภชนาการ/ บรรณารักษ์/ ผู้ปฏิบัติงาน ห้องสมุด		นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
5) ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณา การทางสังคมของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.66	0.67	3.83	0.98	3.83	0.59	3.65	0.66	1.827	0.084
6) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ตั้งอยู่บนฐานของ กฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	3.35	0.75	3.17	0.77	3.21	0.66	3.25	0.53	0.867	0.534
7) ปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงานโดยส่วนรวม	3.69	0.63	3.51	1.02	3.48	0.84	3.75	0.79	1.176	0.318
8) ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับและ สัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.89	0.56	4.11	0.69	3.95	0.66	3.85	0.34	0.627	0.733

* ระดับความนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงาน	ตำแหน่งงาน								F	Sig
	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์/ นักวิชาการโสต ทัศนศึกษา		นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย/ ผู้ปฏิบัติงาน วิทยาศาสตร์/ผู้ช่วย นักวิจัย/พนักงาน ห้องปฏิบัติการ		พนักงานบริการ/ พนักงานขับ รถยนต์/คนสวน/ คนงานเกษตร/ นักรถการโรง		ช่างเทคนิค/ พนักงานวิทยุ/นัก บริหารงานอาคาร สถานที่/ช่าง ไฟฟ้า			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
1) ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	2.20	0.51	2.71	1.25	2.90	1.03	2.24	0.51	1.876	0.076
2) ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูก ลักษณะและ ปลอดภัย	3.34	0.48	3.34	0.61	3.49	0.78	3.16	0.62	0.432	0.881
3) ปัจจัยด้านเปิด โอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้ ความสามารถได้ เป็นอย่างดี	3.40	0.57	4.05	0.50	3.64	0.86	3.40	0.59	1.028	0.413
4) ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ ส่งเสริมความ เจริญเติบโตและ ความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน	2.40	0.60	2.95	1.41	3.19	0.91	3.12	0.63	1.827	0.084

* ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน								F	Sig
	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์/ นักวิชาการโสต ทัศนศึกษา		นักวิทยาศาสตร์/ นักวิจัย/ ผู้ปฏิบัติงาน วิทยาศาสตร์/ผู้ช่วย นักวิจัย/พนักงาน ห้องปฏิบัติการ		พนักงานบริการ/ พนักงานขับ รถยนต์/คนสวน/ คนงานเกษตร/ นักรถการโรง		ช่างเทคนิค/ พนักงานวิทยุ/นัก บริหารงานอาคาร สถานที่/ช่าง ไฟฟ้า			
	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)	(\bar{x})	(S.D.)		
5) ปัจจัยด้านลักษณะ งานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทาง สังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.44	0.54	4.26	0.55	3.80	0.75	3.44	0.73	1.827	0.084
6) ปัจจัยด้านลักษณะ งานที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	3.02	0.54	3.55	0.62	3.44	0.82	3.24	0.62	0.867	0.534
7) ปัจจัยด้านความ สมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดย ส่วนรวม	3.16	0.74	3.72	0.53	3.73	0.75	3.48	0.55	1.176	0.318
8) ปัจจัยด้านลักษณะ งานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง	3.64	0.70	4.06	0.39	4.02	0.73	3.92	0.84	0.627	0.733

* ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปภาพรวมการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบในภาพรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ รายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุการทำงาน และ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 37 สรุปภาพรวมการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H:1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	ไม่สนับสนุน
H: 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	สนับสนุน
H: 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	สนับสนุน
H: 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพสมรส มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	สนับสนุน
H: 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	สนับสนุน
H: 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	สนับสนุน
H: 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	ไม่สนับสนุน
H: 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้	ไม่สนับสนุน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 195 คน ประกอบไปด้วย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ จำนวน 170 คน มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 22 คน และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ Independent t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพ สมรส มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท มีอายุการทำงาน ระหว่าง 7-9 ปี มีตำแหน่งงาน พนักงานบริการ/พนักงานขับรถ/คนสวน/คนงานเกษตร/นักการภารโรง

2. ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม พบว่าปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมและปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในส่วนของ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน และ พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน และ ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงาน มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนที่เพียงพอ และสะดวกในการนำมาใช้เหมาะสมกับการทำงานและมีความทันสมัย และ หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาและสันทนาการ

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้หลายๆด้านในการทำงาน และ เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง และ ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ท่านมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณอายุ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนมีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามีความสามัคคีสามารถทำงานเป็นทีมได้ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และ บุคลากรทุกระดับของหน่วยงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ หน่วยงานมีลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตย ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง ท่านพึงพอใจกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย และ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว และ ท่านสามารถจัดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานได้

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตออกสู่สังคมด้านงานวิจัยร่วมกับชุมชน และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ หน่วยงานของท่านมีการณรงค์ให้บุคคลตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถจัดอันดับ 5 อันดับ ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นน้อยและปานกลางและส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 5 อันดับของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประเด็นชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	(\bar{x})	(S.D.)	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน	2.39	1.06	น้อย
2. ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน	2.49	1.15	น้อย
3. ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน	2.55	1.17	น้อย
4. พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	2.62	1.01	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	2.71	1.04	ปานกลาง

4. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) ต้องการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างชั่วคราว 2) ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีการประเมินเพื่อปรับเงินเดือน มีแต่การประเมินเพื่อจ้างต่อ 3) ให้โอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานมหาลัยของลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยมาหลายปี 4) บางหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานภายในควรมีการแจ้งหน่วยงานอื่น เพื่อรับรู้ด้วย เช่น กองคลัง 5) ควรมีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างชั่วคราวเพื่อรักษาคนที่ดี ๆ รักรงานไว้กับหน่วยงาน 6) ควรเพิ่มค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้เท่ากับค่าแรงที่สมควรจะได้รับอย่างน้อยให้เทียบเท่ากับกระทรวงแรงงาน 7) ระบบการจัดการบริหารภายในหน่วยงานยังไม่สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารงาน 8) ความก้าวหน้าของลูกจ้างไม่มีการเปิดอัตราสอบพนักงานมหาวิทยาลัยมานาน ไม่มีการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง เช่น การขอปรับวุฒิให้สูงขึ้น และอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น ไม่ได้รับการอนุมัติ ควรมีแนวทางที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรวมทั้งลูกจ้างที่เป็นการจ้างเหมา เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ ก็ถือว่าเป็นกำลังสำคัญไม่น้อยกว่าบุคคลประเภทอื่นที่รักแม่ใจ และอยากมีความก้าวหน้าเหมือนกัน

5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่ใจ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่ใจ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่ใจ ในปัจจัยด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่ใจ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี จำแนกตามเพศ พบว่า มีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านท่านมีโอกาใช้ความรู้หลายๆด้านในการทำงาน และ ด้านเมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามอายุพบว่า มีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านหน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า มีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านหน่วยงานของเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน และมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างทำนจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม จำแนกตามอายุ พบว่า มีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านหน่วยงานมีลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตย และได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านสถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน และ ด้านหน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ด้านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ และ ด้านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านท่านมีความรู้สึkmั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน และ ด้านท่านมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณอายุ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน รายได้ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านรายได้ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามรายได้ พบว่า มีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ด้านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ และ ด้านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม จำแนกตามรายได้ พบว่า มีผลต่อปัจจัยย่อย ด้านท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และ ด้านท่านพึงพอใจกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน ตำแหน่งงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยและผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สามารถอภิปรายผลและอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีสถานภาพ สมรส มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลิตา กันทะอุโมงค์(2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพ สมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท

2. ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม พบว่าปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลิตา กันทะอุโมงค์ (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช(2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย โดยพบว่าภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง(2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่าปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นีซัง(2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ในปัจจัยด้านเงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช(2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ของ อับราฮัม มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะบุคคลไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสียตำแหน่ง การขาดแคลนทรัพย์สิน การถูกขู่เชิญบังคับจากผู้อื่น มนุษย์จึงเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และหลักประกันชีวิต เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์ มีการประกันชีวิต ฯลฯ

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช(2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าภาพรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทฤษฎีทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory) ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ กล่าวว่า ความต้องการความเจริญเติบโต(Growth Needs) เป็นความต้องการสำหรับการสร้างสรรค์ให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งในสภาพแวดล้อมของตนโดยเฉพาะครอบครัว งานที่ทำและกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ด้วยการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือพัฒนาความก้าวหน้าสำหรับตนเองอย่างต่อเนื่อง

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีชฎา อุ่นเรือน(2545) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย วงศ์ภักดี(2549) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ของ อับราฮัม มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะบุคคลไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสียตำแหน่ง การขาดแคลนทรัพย์สิน การถูกขู่เชิญบังคับจากผู้อื่น มนุษย์จึงเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และหลักประกันชีวิต เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์ มีการประกันชีวิต ฯลฯ

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช(2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นของลูกจ้างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเพื่อนไม่ต้องการรู้สึกเหงา และอยู่คนเดียว ดังนั้นจึงต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนบ้าน กลุ่มสนทนาการ เป็นต้น ความรู้สึกผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่ออยู่ในกลุ่ม และสมาชิกของกลุ่มย่อมเกิดความรัก ความเอาใจใส่ และยอมรับซึ่งกันและกัน

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นิซัง(2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton กล่าวว่า ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท ศรีพงษ์(2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช(2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าภาพรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่ามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท ศรีพงษ์(2555) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช(2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความคิดเห็นของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton กล่าวว่า ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

3. ทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และ ตำแหน่งงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นิซัง(2555) หุ่นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ผลการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และ ระดับการศึกษา ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีชฎา อุ่นเรือน(2545) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

1. ความคิดเห็นต่อปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยแม่โจ้ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และ พบว่าลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางให้ลูกจ้างชั่วคราวมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับที่เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน และพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน และ ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการพิจารณาหรือถึงการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบันและสอดคล้องกับค่าตอบแทนกับมหาวิทยาลัยและองค์กรอื่นๆ มีลักษณะงานและตำแหน่งงานที่คล้ายกัน อีกทั้ง มีการกำหนดมาตรการและระบบการประเมินผลงานสำหรับปรับขึ้นเงินเดือนสำหรับลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมต่อพนักงานลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดระบบการประเมินผลงานตามประสิทธิภาพการทำงานที่สามารถวัดผลได้ เช่น การใช้ระบบการวัดผลงานแบบ ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (KPI) แต่อย่างไรก็ตามระบบการวัดผลงานควรสอดคล้องกับองค์กรและลักษณะการทำงานของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงาน มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน หน่วยงานมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนที่เพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้เหมาะสมกับการทำงานและมีความทันสมัย และ หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาและสันทนาการ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการดูแลและส่งเสริมสุขภาพสำหรับ พนักงานลูกจ้างชั่วคราว เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับลูกจ้างชั่วคราวและบุคลากรมหาวิทยาลัย และส่งเสริมสุขภาพเช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย กีฬา และสันทนาการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความผูกพันและสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร และมหาวิทยาลัย อีกทั้งมีการทำนุบำรุงสถานที่ทำงานต่าง ๆ ให้มีความสะอาดและปลอดภัยต่อพนักงานลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและส่งเสริมต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และสร้างความสุขให้แก่พนักงานลูกจ้างชั่วคราว

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้หลายๆด้านในการทำงาน และเมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ มีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการหรือทางด้านปฏิบัติ เช่น การจัดโครงการศึกษาดูงานหรือจัดอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ไม่ว่าจะเป็นการจัดการอบรมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานต่อพนักงานลูกจ้างชั่วคราว อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองทางความคิดใหม่ๆ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวเพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนาการทำงานในองค์กร และส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง และท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และท่านมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณอายุ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานแก่พนักงานลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย โดยใช้ระบบการประเมินงานตามผลงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์

ด้วยการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นระดับขั้นให้เป็นระบบและชัดเจนต่อลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสร้างความมั่นใจและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ควรส่งเสริมพนักงานลูกจ้างชั่วคราวที่มีความสามารถมีโอกาสนำเสนอผลงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสู่ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนมีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามีความสามัคคีสามารถทำงานเป็นทีมได้ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และ บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่มากขึ้นและหลอมรวมความมั่นคง ความสัมพันธ์และความคิดของคนภายในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่งเสริมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในแต่ละหน่วยงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมในภาพรวมต่อการประสิทธิภาพการทำงานของมหาวิทยาลัย

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎระเบียบต่างๆ ของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ หน่วยงานมีลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตย ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง ท่านพึงพอใจกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย และ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการทำงานแก่บุคลากรลูกจ้างชั่วคราว มีระบบการบริหารงานที่เป็นประชาธิปไตยและไม่สนับสนุนระบบการอุปถัมภ์ มีการกำหนดระบบและกฎเกณฑ์ของการทำงานให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันของทุก ๆ องค์กร และปฏิบัติต่อพนักงานลูกจ้างชั่วคราวเสมอภาคเช่นเดียวกับ พนักงานระดับอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยต่อลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว และ ท่านสามารถจัดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานได้ ดังนั้น มหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานที่เป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกับองค์กรอื่นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตและมีช่วงเวลาในการพักผ่อนหย่อนใจ และไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตทั้งในชีวิตการทำงานและครอบครัว เพื่อสร้างความสมดุลและความสุขในการทำงานต่อพนักงานลูกจ้างชั่วคราว อีกทั้งควรมีการสำรวจและประเมินลักษณะการทำงานของแต่ละตำแหน่งว่า ตำแหน่งงานนั้นๆควรมีการจัดจ้างหรือต้องการเพิ่มกำลังคนเพิ่มเติมหรือไม่ เพื่อเป็นการลดภาระการทำงานที่เกิดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน เนื่องจากอาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานและลดประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการงานของมหาวิทยาลัยได้ในระยะยาว

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตออกสู่สังคมด้านงานวิจัยร่วมกับชุมชน และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคคลตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น มหาวิทยาลัย ควรมีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การบริการวิชาการแก่ชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความต้องการ การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมแก่พนักงานและบุคลากร

2. ด้านการทดสอบสมมติฐาน

ภาพรวมของการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และ ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ดังนั้น มหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญทางด้านความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น ทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และ ตำแหน่งงาน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรมีการสำรวจความคิดเห็นในเชิงลึก เพื่อสำรวจความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรเหล่านี้ เพื่อนำมาข้อมูลมาวิเคราะห์และปรับใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาเรื่องการสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อทราบถึงแนวทางการสร้างความผูกพันองค์กรเพื่อนำมาปรับใช้ภายในแต่ละองค์กรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับ ลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ



บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้. 2549. หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติกร้างลูกจ้างชั่วคราว. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://personnel.mju.ac.th/search_result.php?page=1
- โครงสร้างอัตราค่าจ้าง. 2561. จำนวนบุคลากร แยกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://personnel.mju.ac.th/structure/mjustat.php?show=1\(17/12/2561\)](http://personnel.mju.ac.th/structure/mjustat.php?show=1(17/12/2561)).
- ชมพูท ศรีพงษ์. 2555. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา
- ตรีชฎา อุ๋นเรื่อน. 2545. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง
- ผจญ เฉลิมสาร. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงาน. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research
- ภุชณิศา เมธาธรรมสาร. 2548. คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด (Quality of Work life of Thai Air Asia Pilot).
- วาริณี โพธิราช. 2558. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิทยา อินทร์สอน. **Human Resource Management**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>
- วิวัฒน์ นีซัง. 2555. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ (QUALITY OF WORK LIFE OF OPERATIONAL STAFF OF C.B. PAINT LIMITED PARTNERSHIP).
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแดง. 2553. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุลิตา กันทะอุโมงค์. 2553. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อรทัย วงศ์ภักดี. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยชีวิตระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

2. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็น หรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด โดยจะเก็บไว้เป็นความลับ และนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 21 ปี 4. ระหว่าง 41 - 50 ปี
 2. ระหว่าง 21 - 30 ปี 5. ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป
 3. ระหว่าง 31 - 40 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด
 2. สมรส
 3. แยกกันอยู่/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- 1. ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3
- 2. ประกาศนียบัตร/มัธยมศึกษาปีที่ 6
- 3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)
- 4.ปริญญาตรี
- 5. ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

5. รายได้

- 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 2. ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท
- 3. ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท
- 4. ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท
- 5. ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท
- 6. มากกว่า 30,000 บาท

6. อายุการทำงาน

- 1. ต่ำกว่า 3 ปี
- 2. ระหว่าง 4 – 6 ปี
- 3. ระหว่าง 7 - 9 ปี
- 4. ระหว่าง 10 – 12 ปี
- 5. ระหว่าง 13 - 15 ปี
- 6. ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน					
1.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
1.4 พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ					
1.5 ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน					
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
2.1 สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน					
2.2 หน่วยงานมี เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน ที่เพียงพอ และสะดวกในการนำมาใช้ เหมาะสมกับการทำงานและมีความทันสมัย					
2.3 หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
2.4 หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
2.5 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬา และ สันทนาการ					

ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี					
3.1 หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
3.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่					
3.3 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้หลายๆ ด้านในการทำงาน					
3.4 ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
3.5 เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับ					
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
4.1 หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง					
4.2 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
4.3 ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน					
4.4 ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถ					
4.5 ท่านมีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณอายุ					
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน					
5.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน					
5.2 เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา สามารถช่วยเหลือท่านได้ เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
5.3 ท่านและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามีความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมได้					
5.4 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ					
5.5 บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					

ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม					
6.1 หน่วยงานมีลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตย					
6.2 ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง					
6.3 ท่านมีอิสระในการทำงานตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย					
6.4 ท่านพึงพอใจกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัย					
6.5 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน					
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม					
7.1 ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
7.2 ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ					
7.3 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
7.4 ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว					
7.5 ท่านสามารถจัดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานได้					
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง					
8.1 ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก					
8.2 หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการ					
8.3 หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์					
8.4 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม ด้านงานวิจัยร่วมกับชุมชน และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
8.5 หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้บุคคลตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

จากการทดลอง (Try Out) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Statistics) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่า 0.949 จึงสรุปได้ว่า เนื้อหาในแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ จากการกำหนดโดย (Robert A. Peterson, 1994) ที่ว่าค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.700 ดังตารางผนวกที่ 1

ตารางผนวกที่ 1 การทดลอง (Try Out) เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 20 ชุด โดยรวม

Cronbach's Alpha	N of Items
0.926	40

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล
เกิดเมื่อ	21 มีนาคม 2526
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประวัติการทำงาน	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยแม่โจ้

