

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1) เพื่อให้มีการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องและแก้ไขปัญหาต่างๆ ประเทศไทยจึงได้มีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนเพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน” โดยยังมีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า ก)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั่วประเทศ สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

จะต้องมีกระบวนการปฏิบัติงาน และบุคลากรต่างๆ เป็นกลไกในการพัฒนานักศึกษาให้ บรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคลากรจะต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ตีรวมทั้ง ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล การบำรุงขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ บุคลากรมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กาญจนา ตริรัตน์, 2549, หน้า 1) ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาแต่จะใช้การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยแทน เนื่องจากที่ ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2542 มีมติอนุมัติในหลักการให้ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจ้างลูกจ้างในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนด เวลาชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และ คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (คปร.) จึงได้ระงับการกำหนดอัตราข้าราชการใหม่ทุก ประเภทให้กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นไปตาม แผนพัฒนาอุดมศึกษาที่ต้องการให้เปลี่ยนสถานภาพการบริหารเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ (จุฑารัตน์ อยู่อำไพ, 2555, หน้า 1-2)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้บัญญัติว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายถึง “บุคคล ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือ ค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา” (พระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, 2551, หน้า 37) ดังนั้นระบบการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จึงแบ่งบุคลากร ออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากับพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายหลักในการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และใช้บังคับกับพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษาเฉพาะหมวดการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังจะเห็นได้จาก หมวด 9 การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มาตรา 65/1 “การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้าย ตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออก จากงาน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา” มีผลให้การบริหารบุคคลที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษายังไม่เท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนี้ในแต่ละสถาบันอุดมศึกษามีความแตกต่างกันตามการบริหารงานบุคคลที่สภาสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ กำหนด อาทิ ความรู้สึกไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพการงาน การไม่มีสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลทั้งของตนและครอบครัวจากรัฐดังเช่นข้าราชการ ไม่มีบำเหน็จ บำนาญหลังเกษียณอายุราชการ เป็นต้น อันจะส่งผลถึงขวัญและกำลังใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างมาก

ปัจจุบันองค์การต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้บุคลากรทำงานเพียงด้านเดียว บุคลากรสมควรต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคลากรและกลุ่มต่างๆ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2549, หน้า 426) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์การถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553, หน้า 85)

จากสภาพการณ์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ได้ตัวแปรเชิงสาเหตุ จำนวน 4 ตัวแปร คือ บรรยากาศขององค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยนำตัวแปรเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานมาสร้างเป็นโมเดล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในมหาวิทยาลัย และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำองค์ความรู้ที่ได้

ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์การทางด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อองค์การและพนักงานเอง ตลอดจน จะนำไปสู่การพัฒนางาน การพัฒนาองค์การ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์การนั้นอีกด้วย

### คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## สมมติฐานของการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญและประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ
2. ทำให้ทราบทิศทางของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงรูปธรรมที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสามารถนำปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นไปพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น
3. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  
2) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ  
4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ความสมดุลระหว่าง  
ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) การได้รับ  
การปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

1.2 บรรยากาศขององค์กร ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน 2) การให้  
รางวัลและการลงโทษ 3) ความมั่นคงและความเสี่ยง 4) ความท้าทายและความรับผิดชอบ  
5) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และ 6) การจัดการความขัดแย้ง

1.3 คุณลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความมีอิสระ  
ในการทำงาน 3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 4) ความสำคัญของงาน และ 5) การได้รับ  
ข้อมูลย้อนกลับ

1.4 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ 1) การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น  
2) การปกครองบังคับบัญชา 3) นโยบายและการบริหาร และ 4) ความสำเร็จของงาน

1.5 ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ  
องค์การ 2) การคงอยู่กับองค์การ และ 3) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งเป็น 2 ระยะ  
ดังนี้

### ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 9  
คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 2 คน อาจารย์  
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง

### ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 55 แห่ง  
ปีการศึกษา 2560 จำนวน 16,074 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปีการศึกษา  
2560 จำนวน 600 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

#### 3.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่

1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน การให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงและความเสี่ยง ความท้าทายและความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และการจัดการความขัดแย้ง

2) คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ในโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่

1) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสำเร็จของงาน

2) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การคงอยู่กับองค์การ และความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรผล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Walton, 1973; Huse and Cummings, 1985; Newstrom and Davis, 1997; Michael and Kossen, 2002; Casio, 2003; ชิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551; นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551; ณิชภัทร เดชไกรสร, 2552; กมลชนก โรจนกิจเกษตร, 2553; กิตติ ชุณหศวีวงศ์, 2555; ศักดา พรประสงศ์, 2555; สมพร สังข์เพิ่ม, 2555; นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556; อุทัย บุตรนนท์, 2556 และณัญฉลดา รัตน์คช, 2557

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Walton, 1973; Huse and Cummings, 1985; Newstrom and Davis, 1997; Michael and Kossen, 2002; Casio, 2003; ชิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551; นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551; ณิชภัทร เดชไกรสร, 2552; กมลชนก โรจนกิจเกษตร, 2553; กิตติ ชุณหศวีวงศ์, 2555; ศักดา พรประสงศ์, 2555; นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556; สาคร กิ่งจันทร์, 2556; อุทัย บุตรนนท์, 2556 และณัญฉลดา รัตน์คช, 2557

1.3 ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Walton, 1973; Huse and Cummings, 1985; Michael and Kossen, 2002; Casio, 2003; ชิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551; นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551; กมลชนก โรจนกิจเกษตร, 2553; กิตติ ชุณหศวีวงศ์, 2555; ศักดา พรประสงศ์, 2555; สมพร สังข์เพิ่ม, 2555; นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556; สาคร กิ่งจันทร์, 2556; และณัญฉลดา รัตน์คช, 2557



#### 1.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ

Walton, 1973; Huse and Cummings, 1985; Newstrom and Davis, 1997; Michael and Kossen, 2002; Casio, 2003; ชิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551; นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551; ฌภัทร เดชไกรสร, 2552; กมลชนก โรจนกิจเกษตร, 2553; กิตติ ชุณหทศวีวงศ์, 2555; ศักดา พรประสงค์, 2555; สมพร สังข์เพิ่ม, 2555; นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556; สาคร กิ่งจันทร์, 2556; อุทัย บุตรนนท์, 2556 และณัฐฉลดา รัตน์คช, 2557

#### 1.5 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ

Walton, 1973; Huse and Cummings, 1985; Michael and Kossen, 2002; Casio, 2003; ชิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551; นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551; ฌภัทร เดชไกรสร, 2552; กมลชนก โรจนกิจเกษตร, 2553; กิตติ ชุณหทศวีวงศ์, 2555; ศักดา พรประสงค์, 2555; สมพร สังข์เพิ่ม, 2555; นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556 และ ณัฐฉลดา รัตน์คช, 2557

#### 1.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ได้อาศัยแนวคิด

และงานวิจัยของ Walton, 1973; Huse and Cummings, 1985; Michael and Kossen, 2002; ชิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551; นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551; กมลชนก โรจนกิจเกษตร, 2553; กิตติ ชุณหทศวีวงศ์, 2555; ศักดา พรประสงค์, 2555; สมพร สังข์เพิ่ม, 2555; นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556; สาคร กิ่งจันทร์, 2556; อุทัย บุตรนนท์, 2556 และณัฐฉลดา รัตน์คช, 2557

#### 1.7 ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัย

ของ Walton, 1973; Huse and Cummings, 1985; Michael and Kossen, 2002; Casio, 2003; ชิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551; นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551; กมลชนก โรจนกิจเกษตร, 2553; กิตติ ชุณหทศวีวงศ์, 2555; ศักดา พรประสงค์, 2555; สมพร สังข์เพิ่ม, 2555; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556 และณัฐฉลดา รัตน์คช, 2557

#### 1.8 ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัย

ของ Walton, 1973; Huse and Cummings, 1985; Michael and Kossen, 2002; Casio, 2003; ชิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551; นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551; กมลชนก โรจนกิจเกษตร, 2553; กิตติ ชุณหทศวีวงศ์, 2555; ศักดา พรประสงค์, 2555; อุทัย บุตรนนท์, 2556 และณัฐฉลดา รัตน์คช, 2557

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวแปร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านการจัดการความขัดแย้ง โดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1.1 ด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Litwin and Stringer, 2002; Stringer, 2002; DuBrin, 2006; Lussier, 2012; ชัท เมืองโคตร, 2550; บุตรี ถิ่นกาญจน์, 2552; ศิริวรรณ ชื่นบุญ, 2553; อารีย์ เสริมทรัพย์, 2553; พลิชฐ์ สรรพเจริญกิจ, 2555; บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ, 2556; อุทัย บุตรนนท์, 2556; ประเสริฐ สุภภูมิ, 2557 และหยุนเฮา เฮ, 2557

2.1.2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Litwin and Stringer, 2002; Stringer, 2002; DuBrin, 2006; Lussier, 2012; ชัท เมืองโคตร, 2550; อารีย์ เสริมทรัพย์, 2553; บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ, 2556; อุทัย บุตรนนท์, 2556; ประเสริฐ สุภภูมิ, 2557 และหยุนเฮา เฮ, 2557

2.1.3 ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Litwin and Stringer, 2002; DuBrin, 2006; Lussier, 2012; ชัท เมืองโคตร, 2550; บุตรี ถิ่นกาญจน์, 2552; อารีย์ เสริมทรัพย์, 2553; อุทัย บุตรนนท์, 2556; ประเสริฐ สุภภูมิ, 2557 และหยุนเฮา เฮ, 2557

2.1.4 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Litwin and Stringer, 2002; Stringer, 2002; Lussier, 2012; ชัท เมืองโคตร, 2550; บุตรี ถิ่นกาญจน์, 2552; พลิชฐ์ สรรพเจริญกิจ, 2555; อุทัย บุตรนนท์, 2556; ประเสริฐ สุภภูมิ, 2557 และหยุนเฮา เฮ, 2557

2.1.5 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Litwin and Stringer, 2002; Stringer, 2002; DuBrin, 2006; ชัท เมืองโคตร, 2550; พลิชฐ์ สรรพเจริญกิจ, 2555; อุทัย บุตรนนท์, 2556; ประเสริฐ สุภภูมิ, 2557 และหยุนเฮา เฮ, 2557

2.1.6 ด้านการจัดการความขัดแย้ง ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Litwin and Stringer, 2002; ชัท เมืองโคตร, 2550; ศิริวรรณ ชื่นบุญ, 2553; บุญชริกา แจ้งเจริญกิจ, 2556; อุทัย บุตรนนท์, 2556; ประเสริฐ สุภภูมิ, 2557 และหยุนเฮา เฮ, 2557

2.2 คุณลักษณะงาน ประกอบด้วยตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ โดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.2.1 ด้านความหลากหลายของทักษะ ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Hunt and Osborn, 2000; รัชณี หาญสมสกุล, 2550; พับพลึง ใจคอดี, 2552; สาคร สุขศรีวงศ์, 2552; หทัยา ศรีวงษ์, 2554; พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์, 2555; กฤตภาค แป้นถนอม, 2556; จิตรวี มุสิกสุต, 2556 และหนูแดง ปลั่งกลาง, 2558

2.2.2 ด้านความมีอิสระในงาน ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Hunt and Osborn, 2000; รัชณี หาญสมสกุล, 2550; พับพลึง ใจคอดี, 2552; สาคร สุขศรีวงศ์, 2552; หทัยา ศรีวงษ์, 2554; พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์, 2555; กฤตภาค แป้นถนอม, 2556; จิตรวี มุสิกสุต, 2556 และหนูแดง ปลั่งกลาง, 2558

2.2.3 ด้านความมีเอกลักษณ์ในงาน ได้อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Hunt and Osborn, 2000; รัชณี หาญสมสกุล, 2550; พับพลึง ใจคอดี, 2552; สาคร สุขศรีวงศ์, 2552; หทัยา ศรีวงษ์, 2554; พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์, 2555; กฤตภาค แป้นถนอม, 2556 และจิตรวี มุสิกสุต, 2556

2.2.4 ด้านความสำคัญของงาน หมายถึง ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Hunt and Osborn, 2000; รัชณี หาญสมสกุล, 2550; พับพลึง ใจคอดี, 2552; สาคร สุขศรีวงศ์, 2552; หทัยา ศรีวงษ์, 2554; พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์, 2555; กฤตภาค แป้นถนอม, 2556 และจิตรวี มุสิกสุต, 2556

2.2.5 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Hunt, and Osborn, 2000; รัชณี หาญสมสกุล, 2550; พับพลึง ใจคอดี, 2552; สาคร สุขศรีวงศ์, 2552; หทัยา ศรีวงษ์, 2554; พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์, 2555; กฤตภาค แป้นถนอม, 2556; จิตรวี มุสิกสุต, 2556 และหนูแดง ปลั่งกลาง, 2558

2.3 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสำเร็จของงาน โดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.3.1 ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ กัณยา ศรีสามารถ, 2550; รัชณี ตรีสุทธิวงษา, 2552; หทัยรัตน์ เพ็งจางค์, 2552; อนุศรา โกงเหลง, 2556; สุชาติ คำพะไมย, 2557; อรวรรณ ยอดสนิท, 2557; วิริยะ คำฟู, 2558; จันทรเพ็ญ โพธิ์ประสิทธิ์, 2558 และสมหมาย โอภาษี, 2558

2.3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Luthans, 2005; ศิริวรรณ ฉายศิริ, 2550; รัชณี ตรีสุทธิวงษา, 2552; หทัยรัตน์ เพ็งจางค์, 2552; ปณัฐตา วิลาวัลย์บุปผา, 2556; จันทิมา เรื่องวีรยุทธ, 2557; สุชาติ คำพะไมย, 2557; วิริยะ คำฟู, 2558 และสมหมาย โอภาษี, 2558

2.3.3 ด้านนโยบายและการบริหาร ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Greenberg and Baron, 2000; กัณยา ศรีสามารถ, 2550; รัชณี ตรีสุทธิวงษา, 2552; หทัยรัตน์ เพ็งจางค์, 2552; ปณัฐตา วิลาวัลย์บุปผา, 2556; อนุศรา โกงเหลง, 2556; สุชาติ คำพะไมย, 2557; วิริยะ คำฟู, 2558 และสมหมาย โอภาษี, 2558

2.3.4 ด้านความสำเร็จของงาน ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ กัณยา ศรีสามารถ, 2550; รัชณี ตรีสุทธิวงษา, 2552; หทัยรัตน์ เพ็งจางค์, 2552; สุชาติ คำพะไมย, 2557; วิริยะ คำฟู, 2558; จันทรเพ็ญ โพธิ์ประสิทธิ์, 2558 และสมหมาย โอภาษี, 2558

2.4 ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การด้านและด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

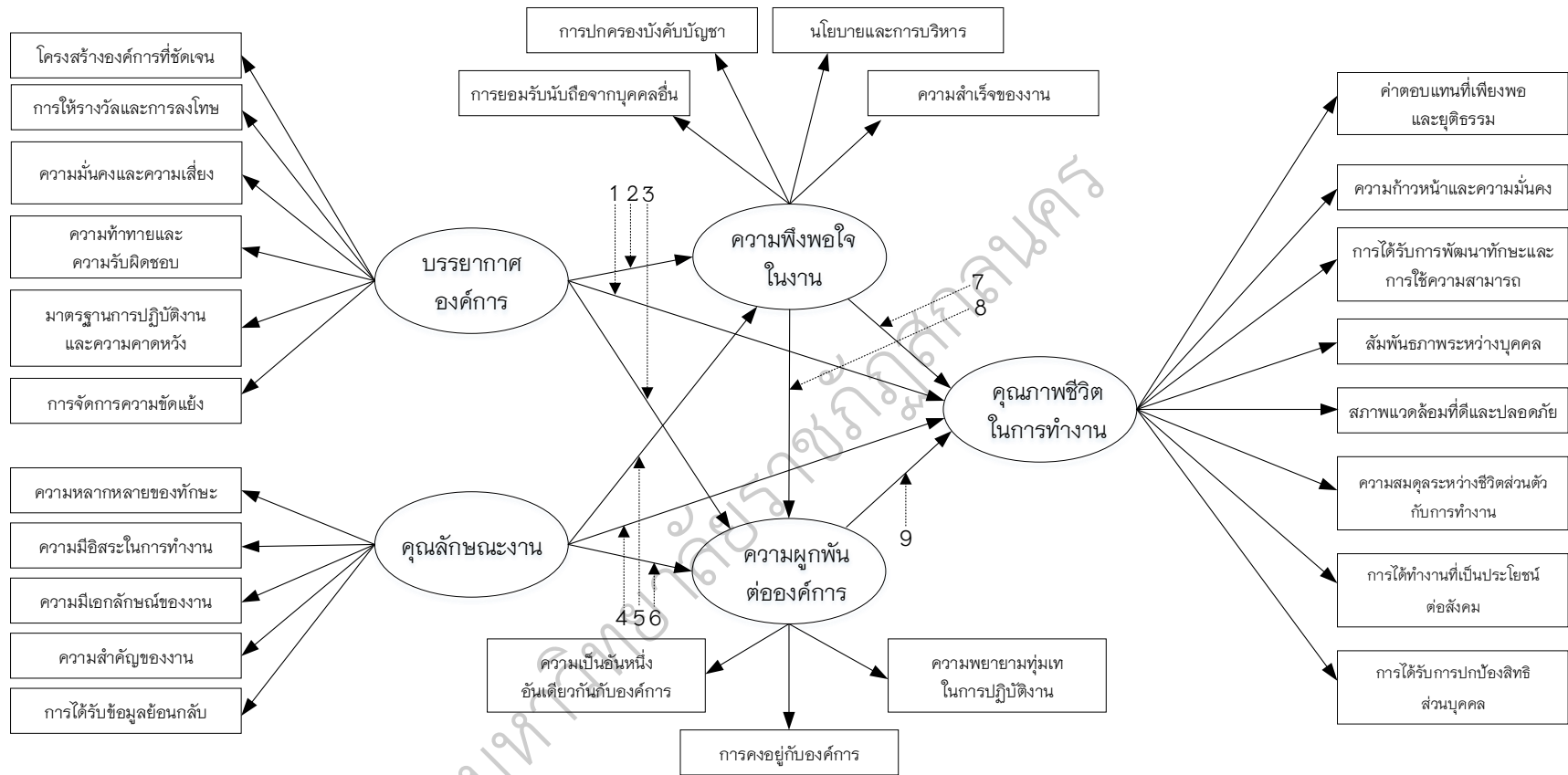
2.4.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Meyer and Allen, 1991; Dumham, Grube and Castaneda, 1994; Irving, Coleman and Cooper, 1997; ณัฐชัย คูใหม่, 2552; มนสิชา อนุกุล, 2553; ปวีณา กรุงพลี, 2553; พิมพ์จันทร์ บัณชรพงศ์, 2555; กฤตภาค แป้นถนอม, 2556; นุรีมัน ดอเลาะ, 2556; พิรญาณ์ รัตน์น่วม, 2556; จันทิมา เรื่องวีรยุทธ, 2557 และชาติวี จักนารายณ์, 2558

2.4.2 ด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Meyer and Allen,1991; Dumham, Grube and Castaneda, 1994; Irving, Coleman and Cooper, 1997; ญัฐชัย คู่ใหม่, 2552; ปวีณา กรุงพลี, 2553; พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์, 2555; กฤตภาค แป้นถนอม, 2556; นูรีมัน ดอเลาะ, 2556; จันทิมา เรื่องวีรยุทธ, 2557 และชาติรี จักรนารายณ์, 2558

2.4.3 ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Meyer and Allen,1991; Irving, Coleman and Cooper, 1997; ญัฐชัย คู่ใหม่, 2552; ปวีณา กรุงพลี, 2553; พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์, 2555; กฤตภาค แป้นถนอม, 2556; นูรีมัน ดอเลาะ, 2556; และชาติรี จักรนารายณ์, 2558

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่สอดคล้องกันดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น รายละเอียดดังภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ 1 แทนผลการวิจัยของ พรรณิกา ม่วงคราม (2550), สุรีย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552), อนุสรณ์ ตาดทอง (2556) 2 แทนผลการวิจัยของ พัชรานันย์ วิชัยวงศ์ (2555), สมพร ทะเยียม (2555) 3 แทนผลการวิจัยของ ณิชัฐย์ อุใหม่ (2552), เบญจวรรณ ศฤงคาร (2556) 4 แทนผลการวิจัยของ ปกรณ์ ปรีชาภรณ์ (2552), สุรีย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) 5 แทนผลการวิจัยของ วิไลพร ทะนะสาร (2554), ทิพย์สุนันท์ จงรักย์ (2556) 6 แทนผลการวิจัยของ ณิชัฐย์ อุใหม่ (2552), กรัณทาร์กข์ เดิมวิทย์ขจร (2553), ทิพย์สุนันท์ จงรักย์ (2556) 7 แทนผลการวิจัยของ กมล กฤษวงค์ (2556), มณีญา สุรราช (2559) 8 แทนผลการวิจัยของ หม่อมหลวงศิริภรณ์มัย ชีระประเสริฐ (2555), รัตน์พล อุปลุณานา (2558), สาลี เฉลียวเกรียงไกร (2558) 9 แทนผลการวิจัยของ สาคร กิ่งจันทร์ (2556)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอนิยามศัพท์ในการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ เหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ และเทียบเคียงได้กับองค์การอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

1.2 ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

1.3 การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

1.4 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกและการมีอคติซึ่งกันและกัน

1.5 สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

1.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต ระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เป็นการพักผ่อน การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของ

ครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ และการสนับสนุนจาก  
องค์การในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

1.7 การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์การของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การของตนเอง

1.8 การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง พนักงานมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีแนวปฏิบัติ ระเบียบ วัฒนธรรมในองค์การที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมถึงการมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการบริหารองค์การ

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่กำหนดขึ้นจากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในที่เป็นสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของพนักงานในองค์การ แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และสะท้อนให้เห็นค่านิยม ทศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ประกอบด้วย

2.1.1 โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้โครงสร้างและข้อกำหนดของโครงสร้างองค์การ ความชัดเจนในการแบ่งงาน และระบบการทำงาน

2.1.2 การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษ โดยให้รางวัลสำหรับผลงานที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ และการให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลมากกว่าการจับผิด และการลงโทษ

2.1.3 ความมั่นคงและความเสี่ยง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานโดยองค์การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่การงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2.1.4 ความท้าทายและความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน ความรู้สึกท้าทายของงานในการที่ได้เรียนรู้



วิธีการใหม่ๆ และความรู้สึกมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหางานที่ปฏิบัติได้ด้วยตนเองจนสำเร็จ

2.1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวังขององค์การเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.1.6 การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการที่ต้องเผชิญกับความไม่สอดคล้องกันของความคิดหรือวิธีปฏิบัติ การยินดียอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีการตกลงแก้ไขเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

2.2 คุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้งานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ โดยพนักงานได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.2.1 ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งพนักงานได้ใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จ

2.2.2 ความมีอิสระในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน โดยการวางแผนการทำงาน การจัดทำตารางการทำงาน และการกำหนดวิธีการทำงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ

2.2.3 ความมีเอกลักษณ์ในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ทำให้พนักงานมองเห็นขั้นตอนในกระบวนการของการทำงานอย่างชัดเจน และสามารถคาดคะเนผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานนั้นได้

2.2.4 ความสำคัญของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ตนรับผิดชอบ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2.2.5 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานได้รับทราบผลที่เกิดจากการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับคำแนะนำในการทำงานจากผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

2.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือการมีทัศนคติที่ดีต่อ งานที่ปฏิบัติ ทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นด้วยความสุขใจ เต็มใจ เต็มเวลา และเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย

2.3.1 การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับนับถือ และความไว้วางใจ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคคลในหน่วยงาน นักศึกษา ผู้ปกครอง หรือบุคคลภายนอกอื่นๆ ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ และคุณงามความดี

2.3.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร การควบคุม กำกับ ดูแล ตลอดจนการให้ความยุติธรรม

2.3.3 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของ องค์การที่ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด มีความชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.3.4 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้ มีความถูกต้องสมบูรณ์ ทันตามกำหนดเวลาและ ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวัง

2.4 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อ องค์การ โดยแสดงออกในลักษณะการมีความศรัทธา การยอมรับนโยบาย เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อ องค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ประกอบด้วย

2.4.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ หมายถึง การที่พนักงาน มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธา ในค่านิยม เป้าหมาย และ กระบวนการบริหาร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เพื่อทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จ เป้าหมาย

2.4.2 การคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่

2.4.3 ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเททั้งสติปัญญา กำลังกายและกำลังใจ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่ได้สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านั้น ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอกจึงไม่ปรากฏในรูปแบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กร และ 2) คุณลักษณะงาน

4.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. โปรแกรม LISREL หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้นโดย Joreskog and Sorbom เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index = AGFI) มีค่าเข้าใกล้ 1

7. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาระดับปริญญา ไม่รวมสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาประเภทไม่จำกัดรับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

8. พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในปีการศึกษา 2560 ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงาน โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี