ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ปภาวี เจียรศิลปดำรง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

นางสาวปภาวี เจียรศิลปดำรง

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โธปิดิคส์

รักษาการแทนคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

อาจารย์นพดล อุดมวิศวกุล, Ph.D.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2555

.....
นางสาวปภาวี เจียรศิลปดำรง
ผู้วิจัย

.....
อาจารย์ รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, Ph.D.
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
อาจารย์จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.นพรุจ ศักดิ์ศิริ, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,
พ.บ., ว.ว. ออร์โธปิดิคส์
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D.
รักษาการแทนคณบดี
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อ.ดร.จิตรลดา อมรวัฒนา, รองศาตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.กมลพร สอนศรี และรองศาสตราจารย์ พ.ต.อ. ดร. นพรุจ ศักดิ์ศิริ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะ ช่วยเหลือ ตลอดจนการตรวจทานปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้คำแนะนำและแนวคิดที่เป็นประโยชน์เสมอมาต่อการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพี่ๆ ในภาควิชาสังคมศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอบคุณเพื่อนๆ รปศ.รุ่น 12 ทุกคนและรปศ.ภาคพิเศษ รุ่น 1 ทุกคนสำหรับมิตรภาพและกำลังใจและคุณนวพร อัมพวาและน้องหนิง พี่ปุ้ย ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ด้วยความซาบซึ้งในพระคุณของท่านที่สนับสนุนให้ได้ศึกษาเล่าเรียนมาจนถึงทุกวันนี้ รวมทั้งคอยให้กำลังใจและสนับสนุนสิ่งต่างๆ ด้วยดีตลอดมา และขอขอบพระคุณบุคคลที่มิได้กล่าวถึงซึ่งมีส่วนช่วยเหลือให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีไว้ ณ โอกาสนี้

คุณประโยชน์ ความดี และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่บุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ผู้วิจัยเคารพยิ่งทุกท่าน หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อนำไปแก้ไขในโอกาสต่อไป

ปภาวี เจียรศิลปดำรง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF SUPPORTING STAFF, THE PRESIDENT OFFICE, MAHIDOL UNIVESITY

ปภาวี เจียรศิลปดำรง 5237876 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ปัจจัยด้านรายได้และประเภทบุคลากรมีความแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดกองต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น ด้านความฉลาด ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี ลักษณะภาวะผู้นำระดับกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจ ด้านความฉลาด ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน / ภาวะผู้นำ / บุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

147 หน้า

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF SUPPORTING STAFF, THE PRESIDENT OFFICE, MAHIDOL UNIVESITY

PRAPAWEE JIANSINLAPADAMRONG 5237876 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : JITLADA AMMORNWATANA, Ph.D., SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., GAMOLPORN SORNSRI, D.P.A.

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of quality of work life and leadership characteristics of supporting staff in the president's office, Mahidol University, 2) to compare the personal factors and the quality of work life of the supporting staff, and 3) to study the factors affecting the quality of work life.

The results showed that: 1. Level of the quality of work life of supporting staff in the president's office was evaluated at a moderate level. When considering each dimension, work, personal matters, social matters, and economy were indicated to be at a moderate level. 2. In comparison of the personal factors and the quality of work life of supporting staff, it was observed that income and personal type were different factors affecting the quality of work life. None of the following factors were siguificout: gender, age, status, education level, working period or division affiliation. 3. Factors affecting the quality of work life were preliminary leadership characteristics. When considering each aspect, motivation and knowledge of work were evaluated at a high level, while the others aspects included self-confidence, itching to lead others, intelligence, integrity, and dignity which were evaluated at a moderate level. Considering each aspect of the moderate leadership characteristic indicated that motivation, intelligence, knowledge of work, self-confidence, itching to lead others, integrity, and dignity were all evaluated at a high level.

KEY WORDS : QUALITY OF WORK LIFE / LEADERSHIP / THE PRESIDENT OFFICE' S SUPPORTING STAFF OF MAHIDOL UNIVERSITY

147 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	**ค**
บทคัดย่อภาษาไทย	**ง**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**จ**
สารบัญตาราง	**ฌ**
สารบัญแผนภาพ	**ฎ**
บทที่ 1 บทนำ	**1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ปัญหาการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 การนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	4
1.6 สมมติฐานการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	**8**
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์	31
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.5 ลักษณะสังเขปขององค์การ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	36
2.6 การวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	**44**
3.1 วิธีการวิจัย	44
3.2 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง	45
3.3 ตัวแปรที่ศึกษา	48
3.4 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล	48
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	48
3.6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	50
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิจัย	**52**
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	52
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	56
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะผู้นำระดับต้น ระดับกลาง และภาพรวม	63
4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	72
4.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ	80
บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย	**83**
5.1 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1	83
5.2 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2	87
5.3 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3	89
5.4 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 4	91
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	**92**
6.1 ระเบียบวิธีวิจัย	92
6.2 สรุปผลการวิจัย	95
6.3 ข้อเสนอแนะ	96
6.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	**99**
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	**114**
บรรณานุกรม	**128**
ภาคผนวก	**133**
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	134
ภาคผนวก ข การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน	145
ประวัติผู้วิจัย	**147**

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ตารางตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	17
2.2	คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ	25
2.3	ตารางตัวบ่งชี้ลักษณะภาวะผู้นำ	30
3.1	จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	45
3.2	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกอง	47
3.3	เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตรส่วนประมาณค่า	49
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	53
4.2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายมิติ	56
4.3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านมิติการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ	57
4.4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมิติด้านส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ	59
4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมิติด้านสังคมของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ	61
4.6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมิติด้านเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ	62
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาพรวมลักษณะผู้นำของกลุ่มตัวอย่าง	64
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านแรงจูงใจ (Drive)	66
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead)	67
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity)	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)	69
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความฉลาด (Intelligence)	70
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge)	71
4.14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามเพศ	72
4.15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามกลุ่มอายุ	73
4.16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามสถานภาพสมรส	73
4.17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับการศึกษา	74
4.18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามรายได้	74
4.19	ทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามกลุ่มรายได้	75
4.20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทของบุคลากร	76
4.21	ทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทบุคลากร	76
4.22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	77
4.23	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้นำระดับต้นกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.24	ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้นำระดับต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล	78
4.25	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้นำระดับกลางกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	79
4.26	ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้นำระดับกลางส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล	79
4.27	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	80
4.28	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคของบุคลากร	81
4.29	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น	82

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2.1	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton	14
2.2	กรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	15
2.3	โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหิดล	39
2.4	โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	40
2.5	การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย	43

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม แม้แต่ตัวบุคคลเองก็ตาม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ปัจจุบัน และในด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยงข้องกันโดยตรง ซึ่งในปัจจุบันเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำนั้น เป็นเรื่องที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจและความสำคัญ ที่จะหาวิธีการสร้างแนวทางให้เรื่องทั้งสองดำเนินไปพร้อมๆ กันได้อย่างสมดุล

เนื่องด้วยชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการนั้นมีผลกับคุณภาพของงาน และภาระหน้าที่จากการทำงานก็ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ในบางครั้งก็ไม่สามารถแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้และมีตัวอย่างให้เห็นมากมาย ในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มักจะใช้เวลาในหน้าที่ไปทำงานส่วนตัว เข้างานสาย ออกงานก่อนเวลา เป็นต้น สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเช่นนี้ แสดงให้เห็นถึง การบริหารชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ดีพอ และคนส่วนใหญ่มักจะมองว่าการเป็นข้าราชการมีความมั่นคงและไม่น่าจะมีปัญหาในการจัดการชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ข้าราชการไม่น่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะถึงเงินเดือนจะน้อย แต่สวัสดิการดีเยี่ยมและมีความมั่นคงสูง หากเทียบกับคุณภาพชีวิตของภาคเอกชน แต่นั่นเป็นเพียงความคิดของประชาชนและคนนอกระบบราชการ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าข้าราชการจะปฏิบัติงานไม่ดีเสียทีเดียว แต่หากผู้บริหารไม่ให้การเอาใจใส่ในเรื่องนี้ ก็ไม่แน่ว่าในอนาคตเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่อยู่ในระดับต่ำจะต้องส่งผลในทางลบแก่หน้าที่และงานที่รับผิดชอบก็เป็นได้ (มงคล ลาวรรณา,2551) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลก็ส่งผลให้องค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงได้ โดยสามารถดูได้ว่าถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานดีก็ส่งผลให้บุคคลในองค์กรดีและยังมีการรักองค์กร โดยภาพการณ์ปัจจุบันที่เกิดในหลายองค์กรมีการปรับตัวการแข่งขันที่สูงจนทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลเป็นแปลงไป เช่น บรรยากาศในองค์กร การเลื่อนขั้น อีกทั้งด้านสุขอนามัย ความเครียด ปัญหาของรายได้หรือผลตอบแทน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าถ้าคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของบุคคลในองค์กรดี ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีการพัฒนาหรือมีความผูกพันธ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน,2547 : 18) และเมื่อกล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นแล้ว ในเรื่องของภาวะผู้นำก็มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยจะเห็นว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ในอดีตมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำนั้นเป็นมาโดยกำเนิดพร้อมกับคุณลักษณะเฉพาะที่คนทั่วไปไม่มี ปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวได้เปลี่ยนไปว่า ผู้นำมิได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ จากการที่ผู้นั้นใช้ความพยายามและการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิผลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544)

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารจัดการด้านการเงิน การพัสดุ และการบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเอง แต่อย่างไรก็ตามงบประมาณที่ได้จากรัฐก็มีแนวโน้มที่ลดลงทุกๆ ปี จึงทำให้มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพึ่งตนเองทางการเงินให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์ รวมไปถึงการลงทุนจากทรัพย์สินที่มีอยู่เพื่ออนาคตที่มั่นคงของมหาวิทยาลัย จากปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยต้องทำงานอย่างหนักเพื่อสนองตอบต่อวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นยังต้องเผชิญกับความกดดันจากความคาดหวังของสังคมที่หวังเห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนและรองรับการบริการจากหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล อีกทั้งยังมีการรองรับการให้บริการกับบุคคลภายนอก ดังนั้นจากที่กล่าวมา นักวิจัยได้เลือกสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นที่ศึกษาวิจัยเพราะบุคลากรในตึกสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นสายที่มีการปฏิบัติงานที่หนักและต้องรองรับและสนับสนุน โดยที่ภาระงานที่ต้องตอบสนองต่อบุคคล

ภายในองค์การและบุคคลภายนอกและอีกทั้งนักศึกษาที่มาติดต่อ ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.2.4 เพื่อหาแนวทางเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.3 ปัญหาการวิจัย

1.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลและลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางอยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลใดที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.3.3 ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.4.2 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 546 คน โดยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริง ณ ตึกสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยในที่นี้ไม่รวมถึง (1) ศูนย์การแพทยกาญจนภิเษก (2) ศูนย์สิทธิมนุษยชนศึกษาและการพัฒนาสังคม (3) กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม (4) โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ (5) โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ (6) โครงการจัดตั้งวิทยาเขตกาญจนบุรี ซึ่งมิได้ปฏิบัติงาน ณ ตึกสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.4.3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2554-เมษายน พ.ศ.2555

1.5 การนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1.5.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมโดยรวมของงาน ที่ทำให้คนมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนและประสิทธิภาพของงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- มิติด้านการทำงาน หมายถึง ตึกสำนักงานอธิการบดี มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีเหมาะสม ทางการบริหารงาน มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ บุคลากรได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี
- มิติด้านส่วนตัว หมายถึง บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี
- มิติด้านสังคม หมายถึง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันธ์กับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

- มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานานุรูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน

1.5.2 บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานจริง ณ ตึกสำนักงานอธิการบดีที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายสนับสนุน

1.5.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง เรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลที่โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จ

1.5.4 ผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง

1.5.5 รูปแบบลักษณะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของความเป็นผู้นำ ได้แก่

1) มีแรงจูงใจสูง หมายถึง ลักษณะที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานสูงมาก ที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ

2) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำมีความต้องการอย่างแรงกล้า แสดงออกให้เห็นถึงความเต็มใจที่พร้อมจะเข้าไปรับผิดชอบ

3) มีความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี หมายถึง ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ แสดงคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา

4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง

5) มีความฉลาด หมายถึง จะต้องมีความฉลาดเพียงพอที่จะรวบรวมสังเคราะห์

6) มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ หมายถึง มีศักยภาพสูงจะต้องมีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การตลอดจนเทคนิคในการทำงาน

1.6 สมมติฐานการวิจัย

1.6.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับปานกลาง

1.6.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลที่ต่างกัน

1.6.3 ปัจจัยด้านลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำระดับต้นและระดับกลาง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลาง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.7.3 ผลการศึกษานี้นำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารระดับต่างๆ ในสำนักงานอธิการบดี

1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

แผนภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 ลักษณะสังเขปขององค์การ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

2.6 การวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ได้มีนักวิชาการและนักทฤษฎีให้นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่างๆ กัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงาน จากการศึกษา พบว่ามีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย ทั้งนักวิชาการต่างประเทศและในประเทศที่น่าสนใจในเรื่องคุณภาพชีวีตการทำงานไว้ ดังนี้

ติน ปรัชญาพฤทธิ์ (2534 : 301) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคล ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530 : 20) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

UNESCO (อ้างใน สุชานุช พันธนียะ, 2553 : 13) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ โดยชี้ให้เห็นว่า โดยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัยและรายได้

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 : 12) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Delamotte and Takezawa (1984 : 3-4) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายแง่มุม ที่สำคัญคือ

1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง คือ สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์ และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากร

2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบคือผลดีของงานที่จะมีผลต่อบุคลากร ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3) คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมหนึ่ง ที่ครอบคลุมถึงวิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่งๆว่า มีความพอใจต่อสภาพงานนั้นๆมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 : 38) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปเสริมทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

จากความหมายข้างต้นพอสรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมโดยรวมของงาน ที่ทำให้คนมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนและประสิทธิภาพของงาน โดยสิ่งที่เกี่ยวข้องจะประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน บรรยากาศการทำงาน สิ่งแวดล้อมการทำงาน โดยสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจกับคนทำงาน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัย อาจสมาจาร (2535 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดีมีดังนี้

1) ความมั่นคง
2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4) ปลอดจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5) งานมีความหมายและน่าสนใจ
6) กิจกรรมและงานหลากหลาย
7) งานมีลักษณะท้าทาย
8) ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9) มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10) โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11) ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12) อำนาจหน้าที่ในงาน
13) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15) มีอนาคต
16) สามารถสัมพันธ์ งานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก
17) มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

Huse และ Commings (อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2537) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับ

2) สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe andhealthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะของบุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Richard E. Walton (1975 อ้างถึงใน มงคล ลาวรรณา, 2551 : 16-19) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการ นี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และ ความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานและพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายๆ กัน

2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for Developing and Using Human Capacity)

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้สามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้ ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง, ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน, พนักงานมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ พนักงานสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน, พนักงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration)

การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะพิจารณาได้จาก การไม่มีอคติ, ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน, ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ, ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน, มีลักษณะการทำงานร่วมกัน

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน, มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และพนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

4) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หรือ สิทธิของพนักงาน (Employee Rights)

หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือ การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก สิทธิในการให้ข้อมูลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน, ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space)

คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อน กับครอบครัว และกับการทำกิจกรรมอื่นๆ

6) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)

คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

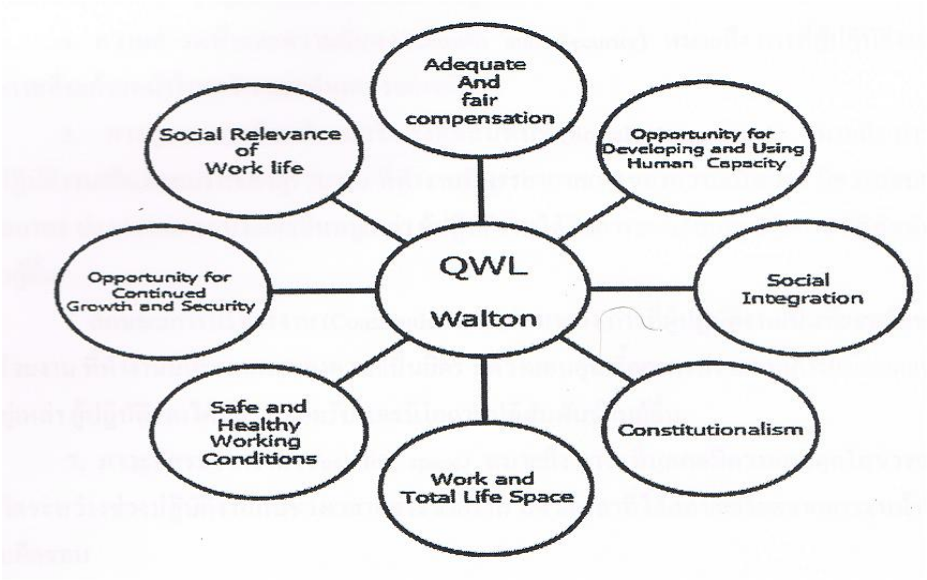
7) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security)

คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้แก่ การมอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work life)

คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่า

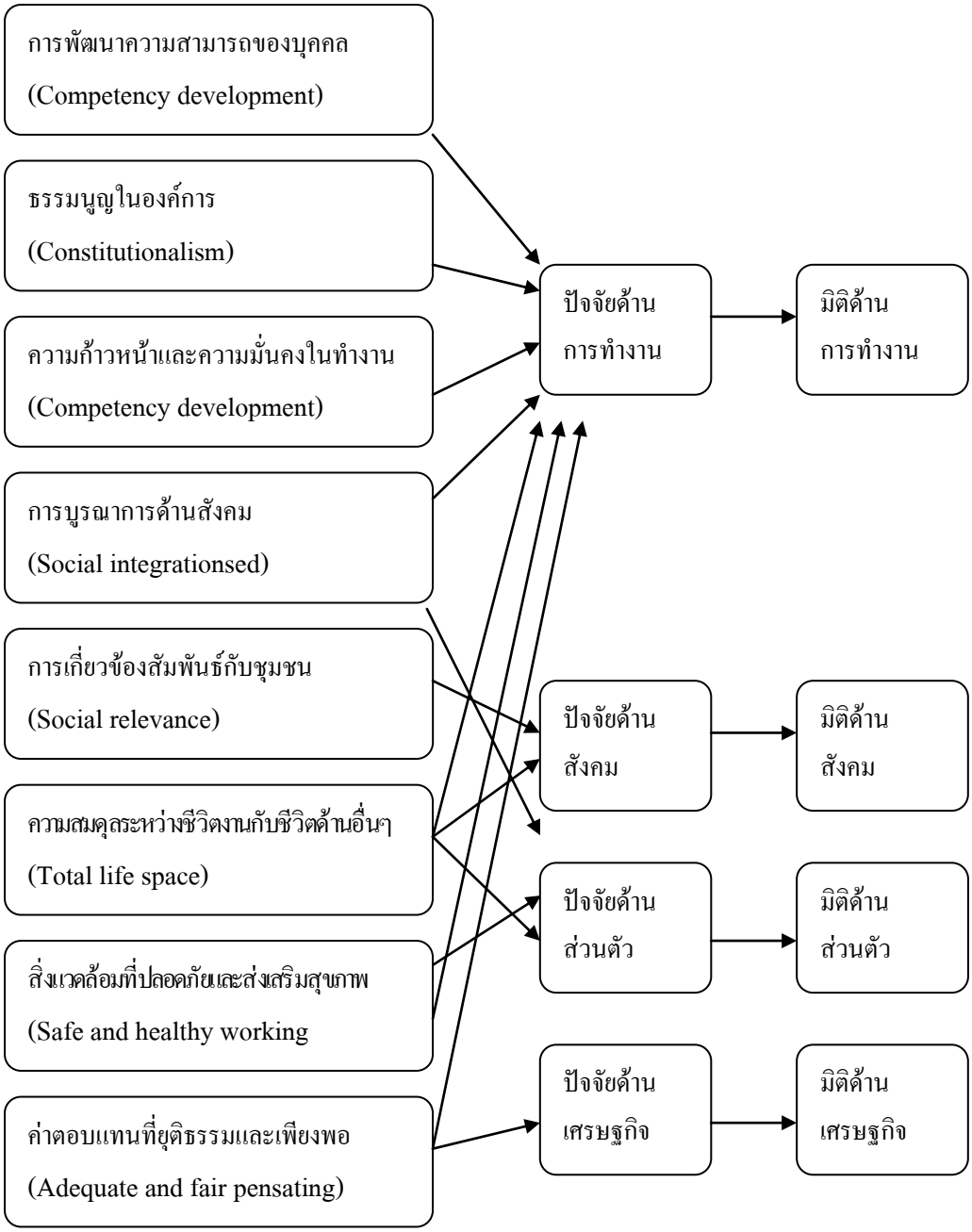
องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ



แผนภาพ 2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton

ที่มา : ดัดแปลงจาก Walton, R. E. 1975. “Critiria for Quality of Work Life”. The Quality of Working Life. New York : Free Press. (93-95).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 : 26-27) ได้เสนอกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือที่เรียกว่า Quality of Work–Life Framework ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ร่วมมือกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยซึ่งมีประสบการณ์ในการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคการผลิต ดำเนินการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวทางดังกล่าว จากการศึกษาสถานการณ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการปัจจุบัน ผลการศึกษายืนยันปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ดังนี้



แผนภาพ 2.2 กรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550)

ตัวแบบ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ที่อธิบายข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ 4 มิติ ดังนี้

1) มิติด้านการทำงาน หมายถึง

1.1 ทางกายภาพ สถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม

1.2 ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3 ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี

2) มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด

3) มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยราชการ

4) มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานานุรูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้ศึกษามานั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแล้วพบว่าแนวคิดตามแบบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้นำแนวคิดของ Walton มาปรับใช้กับองค์การราชการในปัจจุบันโดยสรุปให้เห็นเป็นมิติต่างๆ ได้ 4 มิติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผ่านการกลั่นกรองจากนักวิชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นการปรับใช้ให้เข้ากับบริบทและการดำเนินงานในวงการราชการของประเทศไทย อีกทั้งการแสดงตามมิติต่างๆ นั้น ก็ทำได้ครอบคลุม

ดั้งนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

ตาราง 2.1 ตารางตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตัวบ่งชี้
1. มิติด้านการทำงาน	1. มีสภาพแวดล้อมดี 2. มีความปลอดภัย 3. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆเหมาะสม 4. ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม 5. ผู้บริหารมีระบบการบริหารงานที่ดี 6. ผู้บริหารกระจายภาระงานเหมาะสม 7. ผู้บริหารทำงานแบบยืดหยุ่น 8. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 9. มีการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบคุณธรรม 10. มีการบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบทางก้าวหน้า 11. การบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 12. ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ 13. ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ
2. มิติด้านส่วนตัว	1. มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2. มีสุขภาพกายแข็งแรง 3. มีสุขภาพจิตดี 4. ไม่มีความเครียด 5. การพัฒนาด้านจิตใจ
3.มิติด้านสังคม	1. มีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ 2. มีความผูกพันกับองค์กร 3. มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี 4. มีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านนันทนาการ 5. มีกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์
4. มิติด้านเศรษฐกิจ	1. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม 2. มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานานุรูป 3. รู้จักการบริหารจัดการเงิน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความเป็นผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน หรือความต้องการของหัวหน้างาน ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาในรายละเอียดของบทบาทของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะนำองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กรได้ ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 196) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในทสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

เสาวนิต เสาณานนท์ (2542 : 4-5 อ้างใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548 : 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะและทักษะในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำองค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 17 อ้างใน แสงจันทร์ ศรีสมหวัง, 2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

กวี วงษ์พุฒ (2542 : 17) ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

กิติ ตยัคคานนท์ (2543 : 22) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์

ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสาวนิต เสาณานนท์ (2542 : 4-5) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สร้อยตระกลู (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 254) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลที่โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอื้องพร บัวสรวง (2551 : 10) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า แนวคิดส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคน และสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ในการนี้จะมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ (Leaders) เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านต่างๆ จากบุคคลอื่นๆ ของกลุ่มซึ่งถือว่าเป็นผู้ตาม (Followers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง (Subordinates) หรือผู้ปฏิบัติ ในการทำงานร่วมกันนั้นเมื่อมีผู้นำย่อมมีผู้ตาม การเป็นผู้นำที่ดีนับเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการทำงาน คนเราควรเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี จึงเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปอย่างราบรื่นและทำให้การทำงานเป็นไปอย่งมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อทุกคนได้ทำหน้าที่ของตนเองได้ดีที่สุด

จากความหมายข้างต้นที่ได้กล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลที่โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จและภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน หรือความต้องการของหัวหน้างาน ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาในรายละเอียดของบทบาทของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะนำองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กรได้

2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

รุทเชอร์ฟอร์ด (Rutherford, 1978 อ้างใน สมคิด คำเจริญ, 2552 : 31) ได้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 4 ประการ ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานซึ่งจะเน้นความก้าวหน้าที่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

2) สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

3) มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร

4) มีความยืดหยุ่นต่อความแตกต่าง ของรูปแบบและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเข้าแทรกแซงก้าวก่ายเท่าที่จำเป็น

เดวิส และโทมัส (Davis and Thomas, 1987 อ้างใน สมคิด คำเจริญ, 2552 : 32) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ 7 ประการ ดังนี้

1) การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์การและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของภารกิจที่สูงขึ้น

2) การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3) การสร้างสิ่งจูงใจให้บุคลากรและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

4) การติดตามดูแลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5) การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6) การสร้างสภาพแวดล้อมในองค์การให้มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ

7) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับ

แบมเบอร์ก และ แอนดริวส์ (Bamburg and Andrews, 1900 : 29 อ้างในสมคิด คำเจริญ, 2552 : 32) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2) การสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรได้รับทราบ

3) การเตรียมการและเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็น

4) การจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผล

ดินส์มอร์ (Dinsmore, 1984 : 129-130 อ้างใน สมคิด คำเจริญ, 2552 : 33) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1) การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2) การเข้าไปมีส่วนร่วมในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาทางเทคนิค

3) การสร้างเอกภาพในทีมงานด้วยการตั้งเป้าหมายร่วมกัน

4) การมอบหมายภารกิจให้บุคคลต่างๆ

5) การตัดสินใจที่ดี

2.2.3 รูปแบบภาวะผู้นำ

Richard Daft (1999 อ้างใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551 : 13-14) ได้แบ่งรูปแบบภาวะผู้นำตามเจตนารมณ์ของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leader) บางครั้งเรียกว่า Authoritorian หรือ Leadercenter ผู้นำลักษณะนี้จะยึดอำนาจในการมอบหมายอำนาจหน้าที่และการวินิจฉัยสั่งการไว้กับตัวเอง เขาจะเป็นผู้ที่สร้างสภาพการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่มีการให้ส่วนร่วมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเลย เขาจะทำทุกอย่างตามความคิดของเขา และจะทำตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเต็มที่โดยหวังในการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การเป็นผู้นำจะออกเป็นลักษณะ Negative เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยได้รับข่าวสาร ความปลอดภัยและเกิดความเกรงกลัวในอำนาจของผู้นำ

2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) บางครั้งเราเรียกว่า Democratic ผู้นำลักษณะนี้จะกระจายอำนาจในการจัดการ การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ จะไม่ทำเองคนเดียว แต่จะใช้การประชุมปรึกษาจากกลุ่ม โดยเขาจะนำปัญหาต่างๆ มาสู่กลุ่ม เพราะถือว่าทุกคนในกลุ่มอยู่ในสังคมเดียวกัน ผู้นำลักษณะนี้จะฝึกให้ควบคุมกันเอง โดยใช้อำนาจภายในกลุ่ม

3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Free-Rein Leader) บางครั้งเรียกว่า Group Centered ผู้นำลักษณะนี้จะขึ้นอยู่กับกลุ่มอย่างมาก ในการจะกำหนดวัตถุประสงค์และการพิจารณาปัญหาต่างๆของกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มจะฝึกตนเองและพยายามจัดสิ่งจูงใจขึ้นมาเอง ผู้นำเป็นเพียงแต่ทำหน้าที่ติดต่อกับบุคคลภายนอกเพื่อที่จะนำข่าวสารต่างๆ มาสู่กลุ่มและนำทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการมาสู่กลุ่ม เพื่อความสำเร็จของงาน

ในการประเมินค่าระหว่างเจตนารมณ์ของผู้นำทั้ง 3 ลักษณะนี้ ได้แสดงให้เห็นข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบดังนี้ คือ การเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย จะจัดสิ่งที่เป็นแรงจูงใจและรางวัลแก่ผู้นำเอง อย่างไรก็ดี ผู้นำลักษณะนี้จะทำให้เกิดการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็ว เพราะเป็นการตัดสินใจของคนๆเดียว ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ช่วยจะมีส่วนในการวางแผน การจัดองค์กร การวินิจฉัยสั่งการรวมทั้งมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มน้อยมาก ดังนั้นผู้นำลักษณะนี้จึงมีจุดอ่อนซึ่งถ้าพูดตามหลักการของมนุษยสัมพันธ์ คือ อาจจะเป็นสาเหตุของความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ขวัญไม่ดี เกิดความขัดแย้ง และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไม่เต็มความสามารถ หรือใช้ความคิดสร้างสรรค์เพียงเล็กน้อย ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับผู้นำเกือบทั้งหมด และสิ่งที่สำคัญที่สุด ผู้นำลักษณะนี้อาจจะไม่ให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยละเลยและกดขี่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มพูนความสามารถของตนโดยผ่านคนอื่นๆ และจะใช้ความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เขาจะทำการชี้แนะ สนับสนุน และสร้างความเข้าใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ให้อิสระแก่กลุ่ม ในขณะเดียวกันก็ยังคงรักษาอำนาจในด้านการตัดสินใจขั้นสุดท้าย แต่ข้อเสียของการปฏิบัติงานของผู้นำลักษณะนี้ คือ ต้องอาศัยการประสานงานและการติดต่อสื่อสารที่ดี กล่าวคือ ผู้นำแบบนี้ต้องเป็นผู้มีคุณภาพสูง เพราะมีปัจจัยที่ละเอียดอ่อนมากมายในการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม ส่วนการเป็นผู้นำแบบเสรีนิยม จะมีลักษณะละเลยอำนาจของตนเองพอๆ กับผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ที่ต่างคนต่างทำและละเลยการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มจะไม่ได้รับความริเริ่มสร้างสรรค์จากผู้นำ และอาจเป็นสาเหตุให้องค์การสับสนุนหรือเสื่อมลงจนไม่มีระเบียบได้ ดังนั้น ลักษณะของผู้นำทั้ง 3 แบบ จะพบว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะมีผลดีต่อกลุ่มในระยะยาว มีประสิทธิภาพสูง และผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความพึงพอใจมากที่สุด

Kurt Lewin' s Studies (อ้างใน พิบูล ทีปะปาล, 2550 : 223-224) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญ จะตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานด้วยตนเอง แล้วจึงสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตนจะทำการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะผู้นำจะไม่มีความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา จุดเน้นของผู้นำแบบนี้คือ ตัวของผู้นำเอง ภายใต้ภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความไม่พอใจในผู้นำและจะแสดงความก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือไม่ก็เฉยเมยเสียเลย หรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ผู้นำจะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตรงข้ามกับแบบแรก ผู้นำจะมีความไว้เนื้อเชื่อใจในผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ดังนั้น ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย รวมถึงกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยตัวผู้นำเองก็มีส่วนอย่างเต็มที่ด้วยเช่นกัน ดังนั้น จุดเน้นของผู้นำแบบนี้จึงอยู่ที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายที่รวมเรียกว่ากลุ่มนั่นเอง ภายใต้ภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความพึงพอใจสูง

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) ผู้นำแบบนี้จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้นำเป็นเพียงผู้ดูลอยู่ห่างๆ โดยไม่ค่อยมีบทบาทอะไรมาก ดังนั้น จึงมีคำเรียกผู้นำแบบนี้ว่า ผู้นำแบบบุรษไปรษณีย์ เพราะมีหน้าที่เพียงส่งผ่านข่าวสารเท่านั้น ผู้นำแบบนี้ไม่มีบทบาทจะเห็นได้ว่า ผู้นำแบบนี้ไม่ได้ทำการนำเลย อาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำจอมปลอม ในภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปรากฏมีความพึงพอใจมากกว่าผู้นำแบบอัตตนิยม

Halpin (1966 อ้างใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551 : 14) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ และได้สร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เรียกว่า LBDQ (Leader Behavior Description Questionaire) โดยแบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

1) ผู้นำที่มุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงความเข้าใจกันระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน มีการวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสาร และมีวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง

Likert (1961 อ้างใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551 : 15-16) เสนอลักษณะของระบบที่อยู่ภายใต้ภาวะผู้นำที่เรียกว่า System 4 ประกอบด้วย 4 ระบบ คือ

1) ระบบเผด็จการแบบเอารัดเอาเปรียบ (Exploitive-Authoritative System) เป็นระบบที่ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียว การบริหารจะเน้นการออกคำสั่ง และการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกลงโทษ

2) ระบบเผด็จการแบบมีพระคุณ (Benevolent-Authoritative System) เป็นระบบที่ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียว แต่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจของผู้นำบ้าง การบริหารจะใช้วิธีการออกคำสั่งที่นุ่มนวล และมีการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง

3) ระบบปรึกษาหารือ (Consultative System) เป็นระบบที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ผู้นำก็ยังเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้ายอยู่ การบริหารจะใช้วิธีปรึกษาหารือกัน ผลตอบแทนจะถูกนำ มาใช้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ระบบการมีส่วนร่วม (Participative System) เป็นระบบที่ผู้นำมีความเชื่อและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก และได้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้นำจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่การให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีด้วย

2.2.4 ทฤษฎีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ (Trait Theory of Leadership)

เลสลี่ ดับบลิว. รู (Leslie W. Rue) และลอยด์ แอล. ไบอาร์ (Lloyd L. Byars) ได้อธิบายว่า “ทฤษฎีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นการศึกษาลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เป็นผู้นำมากกว่าที่จะศึกษาว่า บุคคลที่เป็นผู้นำได้ทำอะไร” ส่วนกรีกอรี มัวร์เฮด (Gregory Moorhead) และริกกี้ ดับบลิว. กริฟฟิน (Ricky W. Griffin) ได้ให้ความเห็นว่า “ทฤษฎีคุณลักษณะ หมายถึง ทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำมีลักษณะแต่กต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ และเป็นคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำ

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ" สำหรับเจ. ดี แบร์โร (J. D. Barrow) ชี้ให้เห็นลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ สรุปได้ดังนี้ (อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551:36-42)

1) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ (Personality Traits) ประกอบด้วย

(1) มีความเป็นตัวของตัวเอง

(2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(3) มีความยืนหยัด

(4) มีความรู้

(5) มีความกระตือรือร้น

2) คุณลักษณะทางสังคมของภาวะผู้นำ (Social Traits) ประกอบด้วย

(1) มียุทธวิธีในการทำงาน

(2) มีความอดทน

(3) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3) คุณลักษณะทางกายภาพของภาวะผู้นำ (Physiological Traits)

(1) มีความสูง

(2) มีน้ำหนักมาก

(3) มีเสน่ห์

เจมส์ เอ็ม. คูซ และ แบร์รี ซี. พอสเนอร์ (James M. Kouzes and Barry Z. Posner, 1995 : 21 อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551 : 37-38) ได้ทำการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน 7,500 คน เพื่อสำรวจความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารหรือผู้นำผลจากการศึกษาวิจัยสรุปคุณลักษณะของผู้นำตามความเห็นของพนักงานดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ

ลำดับที่	คุณลักษณะที่สำคัญ (Characteristic)	% ของผู้ที่แสดงความคิดเห็น
1	มีความซื่อสัตย์ (Honest)	88
2	มองการณ์ไกล (Forward-looking)	75
3	มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring)	68
4	มีความสามารถ (competent)	63
5	มีจิตใจเป็นธรรม (Fair-minded)	49
6	เป็นผู้ให้การสนับสนุน(supportive)	41
7	ใจกว้าง (Broad-minded)	40
8	มีความฉลาด (Intelligent)	40
9	มีความกล้าหาญ (Courageous)	35
10	เป็นที่พึ่งได้ (Dependable)	32
11	มีความตรงไปตรงมา (Straightforward)	29
12	ให้ความร่วมมือ (Cooperative)	28
13	มีจินตนาการ (imaginative)	28
14	มีความสนใจผู้อื่น (Caring)	23
15	มีความสามารถในการตัดสินใจ (Determined)	17
16	ความทะเยอทะยาน (Ambitious)	13
17	มีความภักดี (Loyal)	13
18	มีวุฒิภาวะ (Mature)	13
19	ควบคุมตนเองได้ (Self-controlled)	11
20	มีความเป็นอิสระ (Independent)	5

ที่มา : ปรับปรุงจาก James M. Kouzes and Barry Z. Posner, The Leadership Challenge: How to Keep Extraordinary Things Done in Organization (San Francisco, CA : Jossey-Bass, 1995 : 21)

จากตาราง 2.2 พบว่า การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่นักวิจัยพยายามสอบถามพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 75,000 คน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความชื่นชอบและพึงพอใจผู้บริหารของตนเกินกว่า ร้อยละ 50 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารจะต้องมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) มีความซื่อสัตย์

2) มองการณ์ไกล

3) มีความสามารถในการจูงใจ

4) มีความสามารถสูงในการทำงาน

คุณลักษณะที่สำคัญที่เรียกวาความซื่อสัตย์ เป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ถือว่าเป็นลักษณะรวมที่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานจะต้องมีร่วมกัน ส่วนคุณลักษณะอื่นๆ อาจจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของหน่วยงานคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้นำ หรือบุคคลสำคัญหลายท่านประสบผลสำเร็จคือ คุณลักษณะทางด้านบารมี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเปลี่ยนแปลงปัจเจกบุคคลให้ประสบกับความสำเร็จ โดยเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านค่านิยม เปาหมาย ความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ตัวอย่างที่พบเช่น ประธานาธิบดีจอห์น เอฟ. เคนเนดี้ (John F Kennedy) ประธานาธิบดีโรแนลด เรแกน (Ronald Reagan) หรือนักบาสเก็ตบอลที่มีชื่อเสียงที่สุดในโลกอยางเช่น ไมเคิล จอร์แดน (Michael Jordan) เป็นต้น เดวิด เอ. แนดเลอร์ และ ไมเคิล แอล. ทัชแมน (David A. Nadler and Michael L.Tushman, 1990 : 82 อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551 : 38-39) ได้เสนอคุณลักษณะทางด้านบารมีไว้ 3 มิติ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Envision) ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

(1) พัฒนาและสื่อสารด้านการแลกเปลี่ยนวิสยทัศน์

(2) กำหนดความคาดหวังไวสูง

(3) สามารถนำผู้อื่นได้ด้วยการเป็นตัวอยางที่ดี

2) การสร้างแรงจูงใจ (Motivate) ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

(1) แสดงให้เห็นถึงความทะเยอทะยาน

(2) แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น

(3) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ

3) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Enabling) ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

(1) แสดงออกถึงการสนับสนุนผู้อื่น

(2) แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

(3) แสดงออกถึงความเชื่อมั่นผู้อื่น

แกรี ยุคล์ (Gary Yukl, 1998 อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551 : 39-40) ได้ประมวลจากงานวิจัยพร้อมกับสรุปคุณลักษณะ และทักษะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ (successful leadership) ดังนี้ คุณลักษณะของภาวะผู้นำทีประสบผลสำเร็จ (traits) ประกอบด้วย

1) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้

2) มีความฉับไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม

3) เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน และมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จ

4) ทำงานในเชิงรุก

5) เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้

6) มีความสามารถในการตัดสินใจ

7) เป็นผู้ที่เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้

8) มีความสามารถในการครอบงำผู้อื่น

9) เป็นผู้ที่มีพลังสูง

10) เป็นผู้ที่ยืนหยัดในการทำงาน

11) มีความเชื่อมั่นในตนเอง

12) อดทนต่อแรงกดดัน

13) เต็มใจที่จะรับผิดชอบ

ทักษะของภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ (skills) ประกอบด้วย

1) มีความฉลาด

2) มีทักษะในการคิด

3) มีความคิดริเริ่มสรางสรรค์

4) มีกุศโลบายทางการทูตและยุทธวิธี

5) มีความสามารถในการพูด

6) มีความรู้เกี่ยวกับงานในกลุ่มต่างๆ

7) มีทักษะทางการบริหาร

8) มีทักษะทางการจูงใจ

9) มีทักษะทางสังคม

จอห่น พี. คอตเตอร์ (John P. Kotter, 1992 อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551 : 40) ได้ทำการศึกษาวิจัยในทางลึก (in-depth studies) เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการทั่วไปที่ประสบผลสำเร็จ พบว่าผู้จัดการที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ

1) ลักษณะทางด้านแรงจูงใจของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

(1) ชอบอำนาจ

(2) ชอบความสำเร็จ

(3) มีความทะเยอทะยาน

2) ลักษณะด้านอารมณ์ของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

(1) มีความมั่นคงทางอารมณ์

(2) เป็นคนมองโลกในแง่ดี

3) ลักษณะด้านความคิดของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

(1) ฉลาดกว่าบุคคลทั่วไป

(2) มีความสามารถในการวิเคราะห์จากระดับปานกลางถึงระดับมาก

(3) มีความสามารถในการหยั่งรู้ในระดับมาก

4) ลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

(1) มีรูปลักษณที่ดีและเป็นที่ดึงดูดใจผู้พบเห็น

(2) มองผลประโยชน์ขององค์การในมุมกว้าง

5) ลักษณะด้านความรู้ของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

(1) มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ

(2) มีความรู้เกี่ยวกับองค์การของตน

6) ลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

(1) สามารถร่วมมือกับบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร

(2) สามารถร่วมมือกับบุคคลที่อยู่ในองค์การประเภทเดียวกัน

เดวิด เอ. เคิร์กแพตตริก และ เอ็ดวิน เอ. ล็อค (David A. Kirkpatrick and Edwin A.Locke, อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551 : 41) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) มีแรงจูงใจสูง (Drive) กล่าวคือ เป็นลักษณะที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานสูงมาก ที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ โดยสะท้อนออกมาในรูปของการเป็นผู้มีความทะเยอทะยาน มีพลังในการทำงาน เป็นผู้ที่ไม่เคยเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน และแสดงออกใหเห็นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ

2) มีความปรารถนาอยางแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead) กล่าวคือ เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความเต็มใจที่พร้อมจะเขาไปรับผิดชอบ

3) มีความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity) กล่าวคือ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานรวมกับคนอื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา

4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) กล่าวคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมองผู้นำโดยปราศจากข้อกังขาใดๆ ดังนั้น ผู้นาจะต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับว่าการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของผู้นำ เป็นสิ่งที่ถูกต้อง

5) มีความฉลาด (Intelligence) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีความฉลาดเพียงพอที่จะรวบรวม สังเคราะห์ และตีความสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากมายหรือมีอยู่อย่างจำกัด ในอันที่จะนำไปใช้เพื่อการกำหนดวิสยทัศน์ (vision) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง

6) มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge) กล่าวคือ ผู้นำที่มีศักยภาพสูงจะต้องมีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การตลอดจนเทคนิคในการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น การที่มีความรู้อย่างลึกซึ้งในการทำงาน จะทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและเข้าใจถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อยางมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดลักษณะผู้นำที่นำเสนอนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบที่มีความเหมาะสมของสถานการณ์และองค์กรภาครัฐ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกลักษณะผู้นำของ เดวิด เอ. เคิรกแพตตริก และ เอ็ดวิน เอ. ล็อค (David A. Kirkpatrick and Edwin A.Locke) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในตึกสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 2.3 ตารางตัวบ่งชี้ลักษณะภาวะผู้นำ

ลักษณะภาวะผู้นำ	ตัวบ่งชี้
1. มีแรงจูงใจสูง (Drive)	1. มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ 2. มีพลังในการทำงานและไม่เคยเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน 3. มีความคิดริเริ่มสรางสรรค์อยู่เสมอ
2. มีความปรารถนาอยางแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead)	1. มีความต้องการที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น 2. มีความเต็มใจที่พร้อมจะเข้าไปรับผิดชอบ
3. มีความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity)	1. สร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ 2. ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา 3. คำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)	1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2. ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของผู้นำ
5. มีความฉลาด (Intelligence)	1. มีความฉลาดในการคิดสังเคราะห์งานได้ 2. มีการกำหนดวิสยทัศน์ในการทำงานมีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง
6. มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge)	1. มีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การและเทคนิคในการทำงาน 2. การที่มีความรู้อยางลึกซึ้งในการทำงาน 3. มีความเข้าใจถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อยางมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

2.3.1 ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538 : 41-42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1) อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลลดน้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2) เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกแยกในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะในส่วนของทักษะการคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่า ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3) สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548 : 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์การต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1) อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้นแต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น

ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2) เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3) สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4) ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

นอกจากนี้จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่าได้มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านสังกัดคณะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

จากการที่ได้ศึกษาหนังสือเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การก็พบว่าคุณลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการวิจัย อีกทั้งยังมีการงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลที่แตกต่างกันจริง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บานชื่น ทาจันทร์มี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสาย ขและสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และระดับปานกลาง มีจำนวน5 ด้าน คือ จังหวะชีวิต สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การทำงานร่วมกันส่วนผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านทัศนคติต่อการทำงาน 2) ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคด้านทัศนคติต่อการทำงานมากที่สุด เช่น ทำงานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา เนื่องมาจากมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันกับเพื่อนร่วมงาน ขาดการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน รองลงมา คือ ปัญหาและอุปสรรคด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานในปัจจุบันยังทำงานช้าและไม่สามารถใช้งานได้กับโปรแกรมใหม่ๆ ส่วนปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานคับแคบเกินไป และไม่มีความเหมาะสมในการอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ที่มาติดต่องาน

มงคล ลาวรรณา (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การโดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

อยู่ที่ระดับน้อยและพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรสสถานภาพบุคลากร ระดับซี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

รมิตา อั๋นวงษ์ (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ลักษณะสายงาน และระดับตำแหน่ง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ความแตกต่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ลักษณะสายงานและระดับตำแหน่งของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความแตกต่างของเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรวุฒิการศึกษาสูงสุด ลักษณะสายงานและระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าในงาน และความแตกต่างของเพศ สถานภาพสมรส อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านธรรมนูญในองค์กร

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัย ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่งประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ขนาดและโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในสำนักงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ

เอื้อมพร บัวสรวง (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5 มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับสูงและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ ในสำนักงานอัยการเขต 5 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานอัยการ ที่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับสูงและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ ในสำนักงานอัยการเขต 5 และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับสูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ ในสำนักงานอัยการเขต 5 กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการอัยการ เจ้าหน้าที่ธุรการที่ปฏิบัติงานภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานอัยการเขต 5 รวม 8 จังหวัด ได้แก่เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน จำนวน 338 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยได้รับแบบสอบถามกลับร้อยละ 65.98 (223 ชุด) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1. ตัวแปรด้านอายุที่แตกต่างกันทำให้การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยแตกต่างกัน โดยภาพรวมจะรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยสูงนอกจากนี้ตัวแปรด้านอายุที่แตกต่างกันยังทำให้การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมแตกต่างกันโดยจะรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาปล่อยให้มีการทำงานอย่างอิสระอยู่ในระดับปานกลาง แต่การรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาปล่อยให้ทำงานโดยอิสระเริ่มลดต่ำลงเรื่อยๆ และลดลงต่ำที่สุดในพนักงานอัยการที่มีอายุเกิน 66 ปีขึ้นไปและ ตัวแปรด้านอายุที่แตกต่างกันยังส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานอัยการด้วยโดยเฉพาะกลุ่มผู้มีอายุเกิน 66 ปีจะคำนึงถึงเรื่องนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าถึงสามเท่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกือบทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทั้งหมดยกเว้นการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

สุพรรณี มาตรโพธิ์ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานและ 2.เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสตรีที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 312 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุดส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้วุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกันและอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานแตกต่างกัน ประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 ลักษณะสังเขปขององค์การ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

2.5.1 ประวัติความเป็นมาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลกำเนิดขึ้นจากพระมหากรุณาธิคุณแห่งสมเด็จพระปิยะมหาราชพระบาลสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 นับแต่ทรงก่อตั้งโรงพยาบาลศิริราชขึ้นใน พ.ศ. 2431 ต่อมา โปรดเกล้า ฯ ให้เปิดสอนวิชาแพทย์ ณ โรงพยาบาลแห่งนี้ เรียกว่า "โรงเรียนแพทยากร" ตั้งแต่ พ.ศ. 2433 จึงนับเป็นสถาบันการศึกษาขั้นสูงที่เก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย มีแพทย์สำเร็จการศึกษาเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. 2436 ต่อมาโรงเรียนแพทย์นี้ได้รับพระราชทานนามจากรัชกาลที่ 5 ว่า “ราชแพทยาลัย”

จากโรงเรียนแพทย์ต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นคณะแพทยศาสตร์ จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีแห่งแรกในประเทศไทย จากนั้นได้จัดตั้ง “มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์” ใน พ.ศ. 2485 ครั้นถึง พ.ศ. 2512 เมื่อได้ปรับปรุงเป็นมหาวิทยาลัยอย่างสมบูรณ์แล้ว พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม มหาวิทยาลัยแห่งนี้ว่า “มหาวิทยาลัยมหิดล”

ตามพระนามาภิไธยของสมเด็จพระบรมราชนกเจ้าฟ้ามหิดลอดุลเดช กรมหลวงสงขลานครินทร์ พระบิดาแห่งการแพทย์แผนปัจจุบันและการสาธารณสุขของไทย

ด้วยความรักและภูมิใจในมหาวิทยาลัย กอปรกับความศรัทธาในพระจริยวัตรแห่งองค์ “สมเด็จพระราชบิดา” ผู้ทรงเป็นองค์กำเนิดของนาม “มหาวิทยาลัยมหิดล” และมีคุณูปการต่อสถาบัน ชาวมหิดลจึงยึดถือและสืบสานพระราชปณิธานของพระองค์ต่อมา บังเกิดเป็นคำขวัญ ปรัชญา ปณิธาน และค่านิยมของมหาวิทยาลัย

2.5.2 ยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเป็นเลิศในการวิจัย

- สร้าง สรรหา สนับสนุน และคงไว้ซึ่งนักวิจัยที่มีคุณภาพระดับสากล
- สร้างศักยภาพการแข่งขันด้านการวิจัย เพื่อเป็นผู้นำในเวทีระดับชาติและนานาชาติ
- สนับสนุนงานวิจัยที่มีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อสังคมไทยและสังคมโลก
- นำผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การสร้างมูลค่า เพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม โดยร่วมกับภาครัฐและเอกชน
- พัฒนาระบบบริหารจัดการและสิ่งเอื้ออำนวยต่อการวิจัยอย่างครบวงจร
- สร้างคลังความรู้ และระบบเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชนและสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความเป็นเลิศทางวิชาการ

- พัฒนานักศึกษาและบุคลากรให้มีความสามารถในวิชาชีพ มีจิตสำนึกและศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- พัฒนาหลักสูตรทุกระดับเพื่อความเป็นเลิศในระดับสากล
- สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
- สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัยด้านการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความเป็นเลิศในการบริการสุขภาพ และบริการวิชาการ

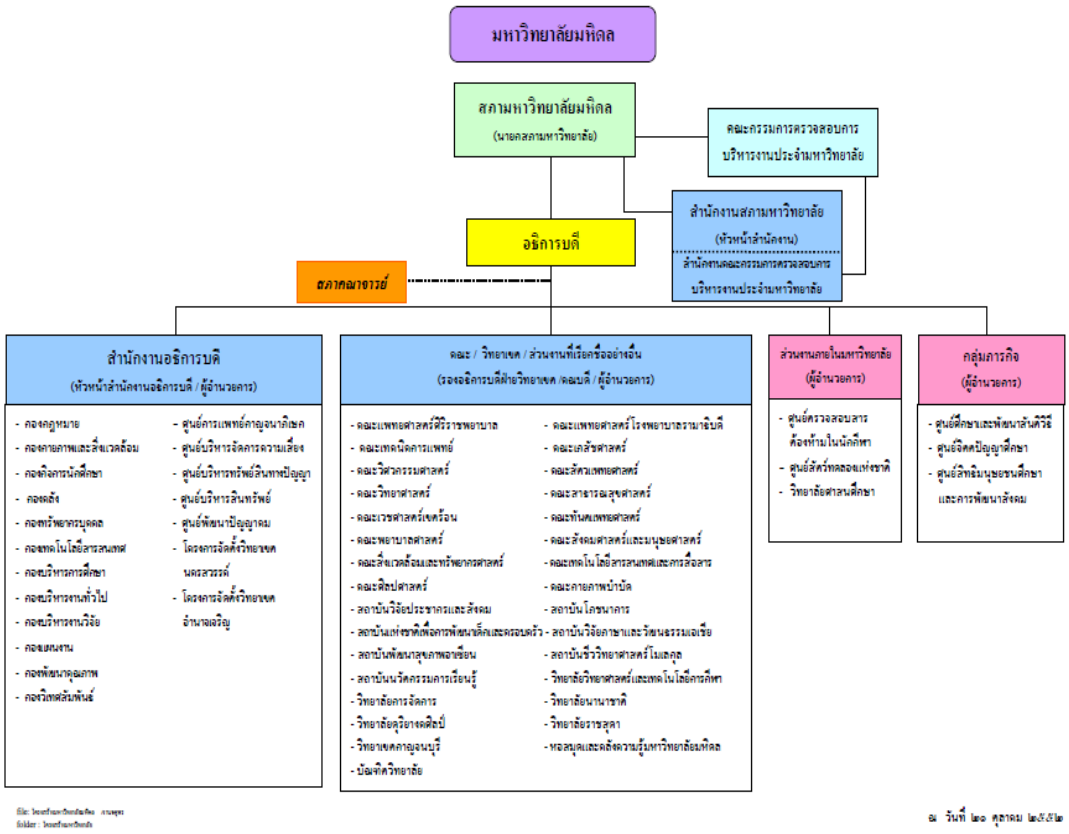
- ส่งเสริมการให้บริการด้วยจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์
- ส่งเสริมการให้บริการวิชาการด้านสุขภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางระดับนานาชาติ
- ดำรงความเป็นผู้นำของประเทศในการให้บริการทางการแพทย์ระดับเหนือกว่าตติยภูมิ
- เป็นผู้ชี้นำการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศ
- ส่งเสริมความร่วมมือกับทุกภาพส่วน
- พัฒนาคุณภาพ เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการอ้างอิง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความเป็นสากล

- สร้างจิตสำนึกว่ามหาวิทยาลัยมหิดลเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก
- สร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับนานาชาติ
- สื่อสารและเผยแพร่ความเป็นมหิดลสู่นานาชาติ
- ส่งเสริมศักยภาพนักศึกษาและบุคลากรให้มีความสามารถสู่ระดับสากล
- สนับสนุนความเป็นนานาชาติในองค์กร

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศ ทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาสังคมไทยและ เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญในการที่จะต้องประสานให้เกิดความกลมกลืนระหว่างความหลากหลายของสาขาวิชาและภายในมหาวิทยาลัย การใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และการบริหารทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.5.3 โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหิดล



แผนภาพ 2.3 โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหิดล

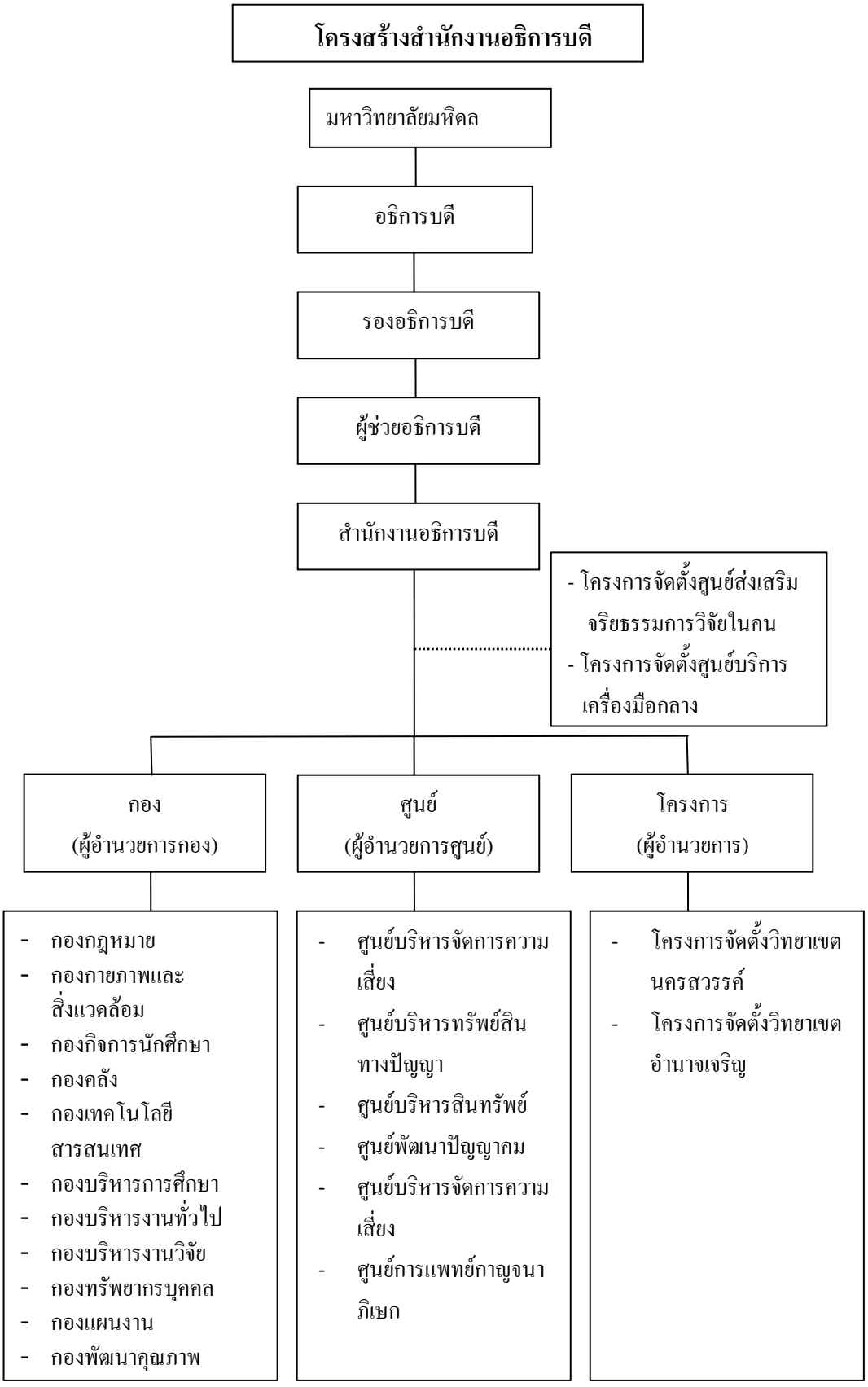
2.5.4 สำนักงานอธิการบดี

วิสัยทัศน์

หน่วยงานสนับสนุนและหน่วยงานตรวจสอบของมหาวิทยาลัย ศูนย์กลางระบบสารสนเทศและมีระบบการบริหารที่กระชับ ทันสมัย และเป็นธรรม

นโยบาย

มุ่งมั่นทำงานเต็มศักยภาพ พร้อมเป็นกลไกหนึ่งเพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายไปสู่มหาวิทยาลัยมหิดล ปัญญาของแผ่นดิน



แผนภาพ 2.4 โครงสร้างสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

2.6 การวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมในทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้างต้น จะเห็นได้ว่านักวิชาการและผู้วิจัยแต่ละคนมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่เห็นว่าแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและสามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานโดย ได้แก่

1) มิติด้านการทำงาน

2) มิติด้านส่วนตัว

3) มิติด้านสังคม

4) มิติด้านเศรษฐกิจ

และจากการทบทวนวรรณกรรมในทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับ ลักษณะผู้นำ ข้างต้น จะเห็นได้ว่านักวิชาการและผู้วิจัยแต่ละคนมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกลักษณะผู้นำตามแนวคิดของ เดวิด เอ. เคิร์กแพตตริก และเอ็ดวิน เอ. ล็อค (David A. Kirkpatrick and Edwin A.Locke) ซึ่งลักษณะผู้นำตามเจตนารมณ์ของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดังนี้

1) มีแรงจูงใจสูง (Drive)

2) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead)

3) มีความซื่อสัตยและมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity)

4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

5) มีความฉลาด (Intelligence)

6) มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge)

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทบทวนวรรณกรรมในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและหนังสือที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ย่อมมีส่วนในการส่งผลการวิจัยที่ต่างกันด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1) เพศ

2) อายุ

3) สถานภาพ

4) การศึกษา

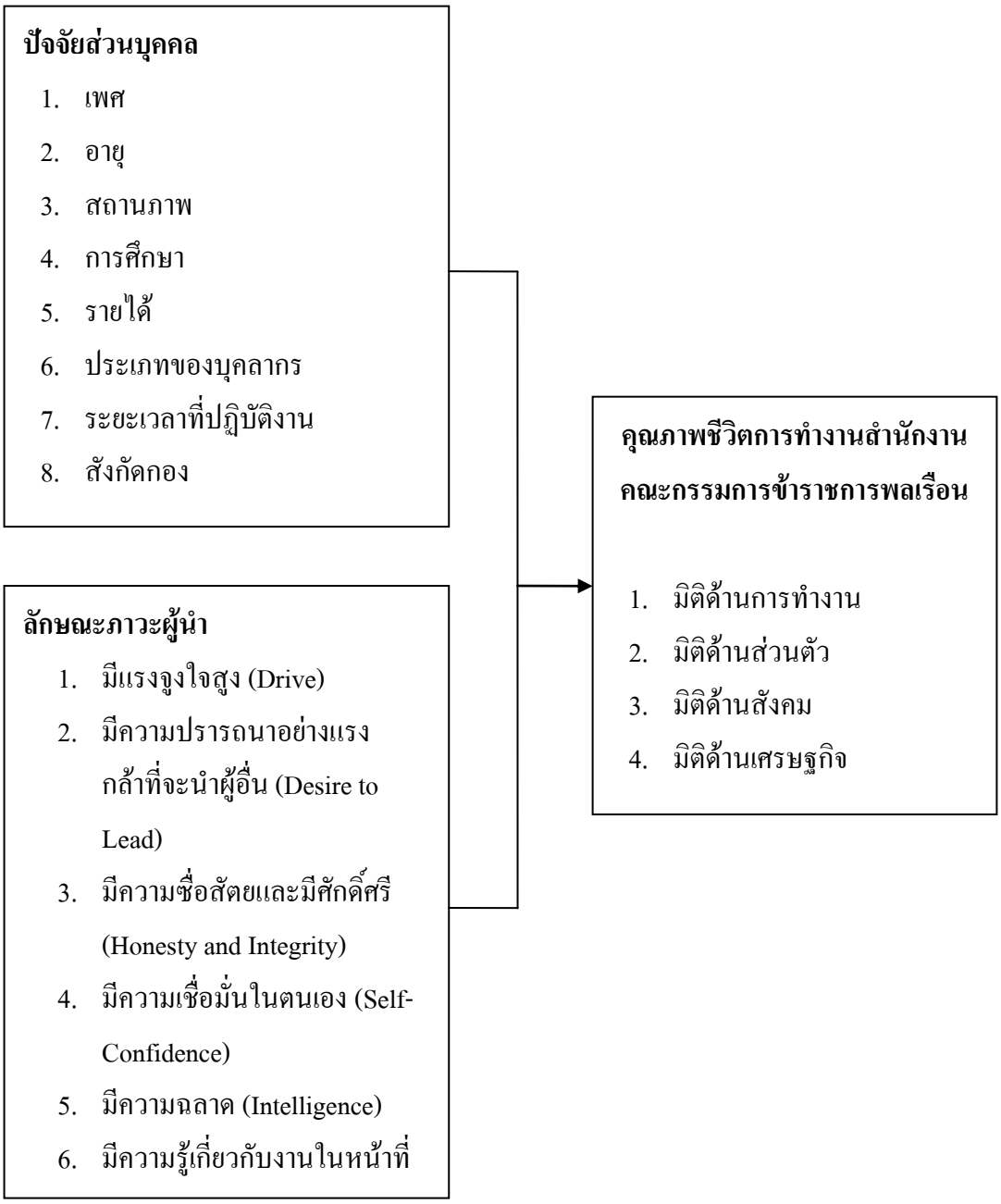
5) รายได้

6) ประเภทของบุคลากร

7) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

8) สังกัดกอง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบการวิจัยซึ่งสามารถอธิบายเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภาพ 2.5 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล อีกทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและรูปแบบภาวะผู้นำ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 วิธีการวิจัย

3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและการหากลุ่มตัวอย่าง

3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

3.4 ระยะเวลาในการวิจัย

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.6 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้มาเพื่อประกอบการวิเคราะห์พัฒนาเป็นแบบสอบถาม วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลและปัจจัยที่

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล (ข้อมูลจากการสำรวจเมื่อ ธันวาคม 2552) มีทั้งสิ้น 546 คน โดยแบ่งได้ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

กอง	จำนวน(คน)
กองแผนงาน	24
กองกฎหมาย	13
กองกิจการนักศึกษา	75
กองคลัง	84
กองเทคโนโลยีสารสนเทศ	65
กองบริหารการศึกษา	38
กองบริหารงานทั่วไป	96
กองบริหารงานวิจัย	24
กองทรัพยากรบุคคล	48
กองพัฒนาคุณภาพ	15
กองวิเทศสัมพันธ์	16
ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง	94
ศูนย์บริหารทรัพย์สินทางปัญญา	7
ศูนย์บริหารสินทรัพย์	6
ศูนย์พัฒนาปัญญาคม	9
โครงการอาคารชุดพักอาศัย	10
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี	12
รวมทั้งสิ้น	**546**

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1970, อ้างใน ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2544) บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีจำนวนทั้งสิ้น 546 คน (ข้อมูลจากการสืบค้นเมื่อธันวาคม 2552) หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ค่าความคลาดเคลื่อน (e) 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 231 คน ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

(ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

ขนาดของประชากรที่ศึกษา มีจำนวน 564 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

แทนค่า $n = \frac{564}{1+ 564 (0.05)^2}$

$= 231$ คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น231 คน

3.2.3 คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของแต่ละกองโดยจะใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

เมื่อ N_1 = ขนาดประชากรแต่ละชั้นภูมิ

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เช่น บุคลากรกองแผนงาน

N_1 = จำนวนบุคลกรกองแผน จำนวน 24 คน

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างของ กองแผนงาน = $\frac{24 \times 231}{546}$ = 10 คน

ฉะนั้น จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกองตามตาราง ดังนี้

ตาราง 3.2 จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกอง

กอง	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กองแผนงาน	24	10
กองกฎหมาย	13	6
กองกิจการนักศึกษา	75	32
กองคลัง	84	36
กองเทคโนโลยีสารสนเทศ	65	28
กองบริหารการศึกษา	38	16
กองบริหารงานทั่วไป	96	41
กองบริหารงานวิจัย	24	10
กองทรัพยากรบุคคล	48	20
กองพัฒนาคุณภาพ	15	6
กองวิเทศสัมพันธ์	13	5
ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง	7	3
ศูนย์บริหารทรัพย์สินทางปัญญา	7	3
ศูนย์บริหารสินทรัพย์	6	2
ศูนย์พัฒนาปัญญาคม	9	4
โครงการอาคารชุดพักอาศัย	10	4
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี	12	5
รวมทั้งสิ้น	**546**	**231**

3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็นดังนี้

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้, ประเภทบุคลากร, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน, สังกัด

ตัวแปรรูปแบบลักษณะภาวะผู้นำมี 6 ด้าน ดังนี้ มีแรงจูงใจสูง, มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น, มีความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี, มีความเชื่อมั่นในตนเอง, มีความฉลาด, มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ มิติด้านการทำงาน, มิติด้านส่วนตัว, มิติด้านสังคม, มิติด้านเศรษฐกิจ

3.4 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาในการศึกษา เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2554-เมษายน พ.ศ.2555 (เริ่มเก็บข้อมูลภายในเดือนพฤษภาคม 2554)

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด จำนวน 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, การศึกษา, รายได้, ประเภทของบุคลากร, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สังกัดกอง จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 30 ข้อ โดยเป็นผู้บริหารระดับต้น จำนวน 15 ข้อและผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 25 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวก จำนวน 22 ข้อ และคำถามเชิงลบ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและ/หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตรส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีวัดแบบลิเคร์ท (Likerts's Scale) ซึ่งกำหนดมาตรวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีความหมายดังนี้

ตาราง 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตรส่วนประมาณค่า

เชิงบวก		**เชิงลบ**	
ระดับคะแนน 5	เห็นด้วยมากที่สุด	ระดับคะแนน 1	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	เห็นด้วยมาก	ระดับคะแนน 2	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	เห็นด้วยปานกลาง	ระดับคะแนน 3	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2	เห็นด้วยน้อย	ระดับคะแนน 4	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ระดับคะแนน 5	เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยจะแบ่งช่วงแต่ละระดับความคิดเห็น โดยใช้อันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{คะแนนพิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.6.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ แนะนำและแก้ไขเพื่อความเที่ยงตรงและถูกต้องของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.6.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการตรวจสอบก่อน (Pre-Test) กับบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุนในตึกสำนักงานอธิการบดีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่พฤษภาคม 2554 แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะยอมรับ และในการศึกษาครั้งนี้ ได้ผล Try-out ที่ 0.94

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.7.1 ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.7.2 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลต่อไป

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ (SPSS for windows) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมในการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมกับบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ และหลังจากนั้นก็ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและประมวลผลของข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.8.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.8.2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อแจกแจงความถี่ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ระดับตำแหน่ง อื่นๆ โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูล

3.8.2.2 สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามคือปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำ กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำทงาน โดยจะใช้สถิต คือ t- test, F-test, Regression เพื่อเป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลและเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนหาแนวทางเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งได้ทำการศึกษาข้อมูลทั่วไป ปัจจัยทางด้านลักษณะภาวะผู้นำระดับต้น ลักษณะภาวะผู้นำระดับกลางาของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถนำเสนอได้ดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 200 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาปฏิบัติงาน หน่วยงานสังกัด ดังรายละเอียดในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=200)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	57	28.5
หญิง	143	71.5
รวม	**200**	**100.0**
อายุ		
20-25 ปี	27	13.5
26-30 ปี	52	26.0
31-35 ปี	43	21.5
36-40 ปี	35	17.5
41-45 ปี	12	6.0
46-50 ปี	11	5.5
มากกว่า 50 ปี	20	10.0
รวม	**200**	**100.0**
สถานภาพ		
โสด	120	60.0
สมรส	77	38.5
หม้าย	3	1.5
รวม	**200**	**100.0**
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	9	4.5
อนุปริญญา	11	5.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	129	64.5
ปริญญาโท	51	25.5
รวม	**200**	**100.0**

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=200)	ร้อยละ (100.0)
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	3.0
10,001-15,000 บาท	80	40.0
15,001-20,000 บาท	59	29.5
20,001-25,000 บาท	25	12.5
25,001-30,000 บาท	11	5.5
30,000 บาทขึ้นไป	19	9.5
รวม	**200**	**100.0**
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	15	7.5
พนักงานมหาวิทยาลัย	168	84.0
ลูกจ้างประจำ	17	8.5
รวม	**200**	**100.0**
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า1ปี – 5 ปี	106	53.0
6-10 ปี	26	13.0
11-15 ปี	28	14.0
16-20 ปี	20	10.0
21 ปีขึ้นไป	20	10.0
รวม	**200**	**100.0**

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=200)	ร้อยละ (100.0)
สังกัด		
กองแผนงาน	10	5.0
กองกฎหมาย	6	3.0
กองกิจการนักศึกษา	20	10.0
กองคลัง	35	17.5
กองเทคโนโลยีสารสนเทศ	25	12.5
กองบริหารการศึกษา	16	8.0
กองบริหารงานทั่วไป	36	18.0
กองบริหารงานวิจัย	10	5.0
กองทรัพยากรบุคคล	14	7.0
กองพัฒนาคุณภาพ	5	2.5
กองวิเทศสัมพันธ์	5	2.5
ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง	3	1.5
ศูนย์บริหารทรัพย์สินทางปัญญา	3	1.5
ศูนย์บริหารสินทรัพย์	3	1.5
ศูนย์พัฒนาปัญญาคม	4	2.0
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี	5	2.5
รวม	**200**	**100.0**

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ส่วนใหญ่สถานภาพ โสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รายได้ส่วนใหญ่ 10,001-15,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 สถานภาพบุคลากรเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า1ปี- 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 สังกัดกองบริหารงานทั่วไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยข้อมูลมิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ ด้วยสถิติเชิงพรรณา(Descriptive) จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตาราง 4.2

ตาราง 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายมิติ

ปัจจัยคุณภาพชิวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
ภาพรวมมิติด้านการทำงาน	3.28	0.67	ปานกลาง
ภาพรวมมิติด้านส่วนตัว	3.25	0.65	ปานกลาง
ภาพรวมมิติด้านสังคม	3.01	0.72	ปานกลาง
ภาพรวมมิติด้านเศรษฐกิจ	2.93	0.72	ปานกลาง
ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี	**3.18**	**0.53**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี ค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพบพิจราณารายข้อ พบว่า ภาพรวมมิติด้านการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.28 อยู่นในระดับปานกลาง รองลง ภาพรวมมิติด้านส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาภาพรวมมิติด้านสังคม ค่าเฉลี่ย 3.01 อยู่ในระดับปานกลาง และภาพรวมมิติด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ย 2.93 อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตาราง 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านมิติการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.มิติด้านการทำงาน								
1.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด	10 (5.0)	24 (12.0)	89 (44.5)	66 (33.0)	11 (5.5)	3.22	0.90	ปานกลาง
1.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	5 (2.5)	23 (11.5)	85 (42.5)	74 (37.0)	13 (6.5)	3.33	0.85	ปานกลาง
1.3 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม	4 (2.0)	16 (8.0)	78 (39.0)	89 (44.5)	13 (6.5)	3.45	0.81	มาก
1.4 ผู้บริหารของท่านมีคุณธรรม	10 (5.0)	21 (10.5)	64 (32.0)	86 (43.0)	19 (9.5)	3.54	2.17	มาก
1.5 ผู้บริหารของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี	13 (6.5)	22 (11.0)	77 (38.5)	73 (36.5)	15 (7.5)	3.27	0.98	ปานกลาง
1.6 ผู้บริหารของท่านมีการกระจายภาระงานเหมาะสม	16 (8.0)	33 (16.5)	86 (43.0)	58 (29.0)	7 (3.5)	3.03	0.95	ปานกลาง
1.7 ผู้บริหารทำงานแบบยืดหยุ่น	14 (7.0)	26 (13.0)	84 (42.0)	67 (33.5)	9 (4.5)	3.15	0.95	ปานกลาง

ตาราง 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านมิติการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.8 องค์กรของท่านมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน	10 (5.0)	19 (9.5)	94 (47.0)	65 (32.5)	12 (6.0)	3.25	0.89	ปานกลาง
1.9 องค์กรของท่านมีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบระบบคุณธรรม	20 (10.0)	25 (12.5)	83 (41.5)	62 (31.0)	10 (5.0)	3.08	1.01	ปานกลาง
1.10 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ไปเรียนรู้เพิ่มเติม	9 (4.5)	16 (8.0)	66 (33.0)	86 (43.0)	23 (11.5)	3.49	0.95	มาก
1.11 องค์กรของท่านมีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	17 (8.5)	26 (13.0)	87 (43.5)	60 (30.0)	10 (5.0)	3.10	0.98	ปานกลาง
1.12 งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	6 (3.0)	16 (8.0)	84 (42.0)	79 (39.5)	15 (7.5)	3.40	0.85	ปานกลาง
1.13 ท่านได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	7 (3.5)	27 (13.5)	81 (40.5)	69 (34.5)	16 (8.0)	3.30	0.92	ปานกลาง
ภาพรวมมิติด้านการทำงาน						**3.28**	**0.67**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี พบว่า ภาพรวมมิติด้านการทำงาน มีค่าฉลี่ย 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารของท่านมีคุณธรรม อยู่ในระดับมาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาองค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ไปเรียนรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับมาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 ถัดมาสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ท่านได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ผู้บริหารของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 องค์กรของท่านมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ผู้บริหารทำงานแบบยืดหยุ่นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 และองค์กรของท่านมีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 องค์กรของท่านมีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบระบบคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ผู้บริหารของท่านมีการกระจายภาระงานเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0

ตาราง 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมิติด้านส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
2. มิติด้านส่วนตัว 2.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาที่ให้กับ ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	5 (2.5)	23 (11.5)	71 (35.5)	87 (43.5)	14 (7.0)	3.41	0.87	มาก

ตาราง 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมิติด้านส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
2.2 ในแต่ละสัปดาห์ท่านมีงานมากจนไม่มีเวลาได้ออกกำลังกาย	9 (4.5)	28 (14.0)	100 (50.0)	40 (20.0)	23 (11.5)	3.20	0.97	ปานกลาง
2.3 ในปัจจุบันท่านรู้สึกเครียด	10 (5.0)	37 (18.5)	78 (39.0)	45 (22.5)	30 (15.0)	3.24	1.07	ปานกลาง
2.4 งานของท่านต้องรับผิดชอบสูงทำให้รู้สึกตึงเครียดตลอดเวลา	9 (4.5)	32 (16.0)	97 (48.5)	44 (22.0)	18 (9.0)	3.15	0.94	ปานกลาง
ภาพรวมมิติด้านส่วนตัว						**3.25**	**0.65**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี พบว่า ภาพรวมมิติด้านส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา ในปัจจุบันท่านรู้สึกเครียดอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ในแต่ละสัปดาห์ท่านมีงานมากจนไม่มีเวลาได้ออกกำลังกาย อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 งานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกตึงเครียดตลอดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตาราง 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมิติด้านสังคมของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. มิติด้านสังคม								
3.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ	9 (4.5)	14 (7.0)	76 (38.0)	77 (38.5)	24 (12.00)	3.46	0.95	มาก
3.2 ท่านมีความผูกพันกับองค์กร	8 (4.0)	14 (7.0)	77 (38.5)	73 (36.5)	28 (14.0)	3.49	0.95	มาก
3.3 ท่านคิดว่าในองค์กรมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี	13 (6.5)	40 (20.0)	94 (47.0)	50 (25.0)	3 (1.5)	2.95	0.87	ปานกลาง
3.4 ท่านมีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านนันทนาการ เช่น การไปทำบุญไหว้พระ	37 (18.5)	48 (24.0)	74 (37.0)	31 (15.5)	10 (5.0)	2.64	1.10	ปานกลาง
3.5 องค์กรของท่านมีกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น แจกของให้เด็กด้อยโอกาส	43 (21.5)	47 (23.5)	79 (39.5)	25 (12.5)	6 (3.0)	2.52	1.05	น้อย
ภาพรวมมิติด้านสังคม						**3.01**	**0.72**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ภาพรวมมิติด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ อยู่ในระดับมาก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ท่านคิดว่าในองค์กรมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 และท่านมีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านนันทนาการ เช่น การไปทำบุญไหว้พระ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 สุดท้าย องค์กรของท่านมีกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น แจกของให้เด็กด้อยโอกาส อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5

ตาราง 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมิติด้านเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4. มิติด้านเศรษฐกิจ								
4.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ	24 (12.0)	55 (27.5)	82 (41.0)	33 (16.5)	6 (3.0)	2.71	0.98	ปานกลาง
4.2 เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	26 (13.0)	48 (24.0)	95 (47.5)	27 (13.5)	4 (2.0)	2.67	0.93	ปานกลาง
4.3 ท่านรู้จักการบริหารจัดการเงินที่ได้รับ	9 (4.5)	9 (4.5)	96 (48.0)	60 (30.0)	26 (13.0)	3.42	0.93	มาก
ภาพรวมมิติด้านสังคม						**3.01**	**0.72**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี ภาพรวมมิติด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 2.93 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านรู้จักการบริหารจัดการเงินที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 และท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 สุดท้าย เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะผู้นำระดับต้น ระดับกลาง และภาพรวม

เป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะผู้นำระดับต้นและระดับกลาง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น ความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี ความเชื่อมั่นในตนเอง ความฉลาดและความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้วยสถิติ เชิงพรรณา (Descriptive) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตาราง 4.7

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาพรวมลักษณะผู้นำของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะผู้นำ	ผู้บริหารระดับต้น			ผู้บริหารระดับกลาง			ภาพรวม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
แรงจูงใจ(Drive)	3.46	1.04	มาก	3.78	0.76	มาก	3.62	0.75	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead)	3.35	0.89	ปานกลาง	3.62	0.79	มาก	3.49	0.68	มาก
ความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity)	3.24	1.08	ปานกลาง	3.57	1.56	มาก	3.40	0.99	ปานกลาง
ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)	3.40	1.05	ปานกลาง	3.69	0.92	มาก	3.54	0.82	มาก
ความฉลาด (Intelligence)	3.35	1.05	ปานกลาง	3.75	0.88	มาก	3.55	0.78	มาก
ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge)	3.43	1.00	มาก	3.73	0.91	มาก	3.58	0.78	มาก
ภาพรวมลักษณะผู้นำ	**3.37**	**0.93**	**ปานกลาง**	**3.69**	**0.82**	**มาก**	**3.53**	**0.71**	**มาก**

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ พบว่า เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีในภาพรวมทุกข้อพบว่า ภาพรวมลักษณะภาวะรวมทุกข้อ มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับ มาก ภาพรวมลักษณะภาวะผู้นำระดับต้นมีระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 3.37 อยู่ในระดับ ปานกลาง ภาพรวมลักษณะภาวะผู้นำระดับกลางมีระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับ มาก

ด้านมีแรงจูงใจ (Drive) พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ มีค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารระดับต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับ มาก

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead) พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ มีค่าเฉลี่ย 3.49 อยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารระดับต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมความปรารถนาอย่างแรงกล้า มีค่าเฉลี่ย 3.35 อยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารระดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมความปรารถนาอย่างแรงกล้า มีค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับ มาก

ด้านมีความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity) พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารระดับต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ย 3.24 อยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารระดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับ มาก

มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ มีค่าเฉลี่ย 3.54 อยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารระดับต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารระดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับ มาก

ความฉลาด (Intelligence) พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ มีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารระดับต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมความฉลาด มีค่าเฉลี่ย 3.35 อยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารระดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมความฉลาด มีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับ มาก

มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge) พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ มีค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารระดับต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารระดับกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับ มาก

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านแรงจูงใจ (Drive)

ลักษณะผู้นำ	ผู้บริหารระดับต้น			ผู้บริหารระดับกลาง			ภาพรวม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
แรงจูงใจ (Drive) 1.1 มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ	3.57	1.14	มาก	3.89	0.88	มาก	3.73	0.86	มาก
1.2 มีพลังในการทำงานและไม่เคยเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน	3.42	1.12	มาก	3.75	0.81	มาก	3.58	0.79	มาก
1.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	3.40	1.04	ปานกลาง	3.71	0.86	มาก	3.55	0.75	มาก
ภาพรวมด้านแรงจูงใจ	**3.46**	**1.04**	**มาก**	**3.78**	**0.76**	**มาก**	**3.62**	**0.75**	**มาก**

จากตาราง 4.8 เมื่อพิจารณาภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะด้านแรงจูงใจ ผู้นำระดับต้น ระดับกลางและภาพรวม พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าประเด็นด้านการมีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 ภาพรวมผู้บริหารระดับต้น มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าประเด็นด้านการมีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ภาพรวมผู้บริหารระดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านการมีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead)

ลักษณะผู้นำ	ผู้บริหารระดับต้น			ผู้บริหารระดับกลาง			ภาพรวม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead)									
2.1 มีความต้องการที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น	3.36	1.05	ปานกลาง	3.67	0.88	มาก	3.51	0.79	มาก
2.2 มีความเต็มใจที่พร้อมจะเข้าไปรับผิดชอบ	3.35	1.13	ปานกลาง	3.58	1.04	มาก	3.46	0.87	มาก
ภาพรวมความปรารถนาอย่างแรงกล้า	**3.35**	**0.89**	**ปานกลาง**	**3.62**	**0.79**	**มาก**	**3.49**	**0.68**	**มาก**

จากตาราง 4.9 เมื่อพิจารณาภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead) ผู้นำระดับต้น ระดับกลางและภาพรวม พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นมีความต้องการที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ภาพรวมผู้บริหารระดับต้น มีค่าเฉลี่ย 3.35 อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นมีความต้องการที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ภาพรวมผู้บริหารระดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นมีความต้องการที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity)

ลักษณะผู้นำ	ผู้บริหารระดับต้น			ผู้บริหารระดับกลาง			ภาพรวม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity)									
3.1 สร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ	3.27	1.13	ปานกลาง	3.57	0.97	มาก	3.42	0.84	มาก
3.2 ตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28	1.15	ปานกลาง	3.76	3.85	มาก	3.52	1.99	มาก
3.3 คำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา	3.18	1.19	ปานกลาง	3.38	1.09	มาก	3.28	0.96	ปานกลาง
ภาพรวมความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี	**3.24**	**1.08**	**ปานกลาง**	**3.57**	**1.56**	**มาก**	**3.40**	**0.99**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.10 เมื่อพิจารณาภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะด้านความความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity) ผู้นำระดับต้น ระดับกลางและภาพรวม พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ภาพรวมผู้บริหารระดับต้น มีค่าเฉลี่ย 3.24 อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28 ภาพรวมผู้บริหารระดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

ลักษณะผู้นำ	ผู้บริหารระดับต้น			ผู้บริหารระดับกลาง			ภาพรวม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)									
4.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.49	1.10	มาก	3.80	0.97	มาก	3.64	0.83	มาก
4.2 มีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด	3.31	1.18	ปานกลาง	3.59	0.99	มาก	3.45	0.90	มาก
ภาพรวมความเชื่อมั่นในตนเอง	**3.40**	**1.05**	**ปานกลาง**	**3.69**	**0.92**	**มาก**	**3.54**	**0.82**	**มาก**

จากตาราง 4.11 เมื่อพิจารณาภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ผู้นำระดับต้น ระดับกลางและภาพรวม พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.54 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านมีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ภาพรวมผู้บริหารระดับต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพรวมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านมีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 ภาพรวมผู้บริหารระดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านมีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความฉลาด (Intelligence)

ลักษณะผู้นำ	ผู้บริหารระดับต้น			ผู้บริหารระดับกลาง			ภาพรวม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
5. มีความฉลาด (Intelligence)									
5.1 มีความฉลาดในการคิดสังเคราะห์งานได้	3.43	1.14	มาก	3.85	0.91	มาก	3.64	0.81	มาก
5.2 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน	3.32	1.06	ปานกลาง	3.79	0.95	มาก	3.55	0.79	มาก
5.3 มีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.30	1.12	ปานกลาง	3.61	0.99	มาก	3.45	0.89	มาก
ภาพรวมความฉลาด	**3.35**	**1.05**	**ปานกลาง**	**3.75**	**0.88**	**มาก**	**3.55**	**0.78**	**มาก**

จากตาราง 4.12 เ มื่อพิจารณาภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความฉลาด (Intelligence) ผู้นำระดับต้น ระดับกลางและภาพรวม พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านมีควาามฉลาดในการคิดสังเคราะห์งานได้ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ภาพรวมผู้บริหารระดับต้น มีค่าเฉลี่ย 3.35 อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านมีความฉลาดในการคิดสังเคราะห์งานได้เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 ภาพรวมผู้บริหารระดับกลางค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นด้านมีความฉลาดในการคิดสังเคราะห์งานได้เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76

ตาราง 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge)

ลักษณะผู้นำ	ผู้บริหารระดับต้น			ผู้บริหารระดับกลาง			ภาพรวม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
6. มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge) 6.1 มีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การและเทคนิคในการทำงาน	3.52	1.04	มาก	3.76	0.93	มาก	3.64	0.78	มาก
6.2 มีความเข้าใจถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.43	1.03	มาก	3.70	0.95	มาก	3.52	0.82	มาก
ภาพรวมความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	**3.43**	**1.00**	**มาก**	**3.73**	**0.91**	**มาก**	**3.58**	**0.78**	**มาก**

จากตาราง 4.13 เมื่อพิจารณาภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge) ผู้นำระดับต้น ระดับกลางและภาพรวม พบว่า ภาพรวมทั้งผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารดับกลางค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับ มาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นการมีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การและเทคนิคในการทำงาน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ภาพรวมผู้บริหารระดับต้น มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นการมีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การและเทคนิคในการทำงาน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ภาพรวมผู้บริหารระดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า ประเด็นการมีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การและเทคนิคในการทำงาน เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสังกัดหน่วยงาน เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (เพศ) กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยสถิติ t-test (t-test Independent) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป (อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงาน) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test (one-way ANOVA) ดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ

เพศ	N	Mean	S.D.	t	P-value
				.236	0.814
ชาย	57	80.00	13.17		
หญิง	143	79.51	13.26		
รวม	**200**				

**P<0.05*

จากตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.814)

ตาราง 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1675.712	6	279.285	1.632	0.140
ภายในกลุ่ม	33031.788	193	171.149		
รวม	**34707.500**	**199**			

**P<0.05*

จากตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มอายุของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน F=1.632 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.140)

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	132.959	2	66.479	.379	0.685
ภายในกลุ่ม	34574.541	197	175.505		
รวม	**34707.500**	**199**			

**P<0.05*

จากตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สถานภาพสมรสของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานความแตกต่างกัน F=.379 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.685)

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	884.054	3	294.685	1.708	0.167
ภายในกลุ่ม	33823.446	196	172.569		
รวม	**34707.500**	**199**			

**P<0.05*

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน F= 1.708 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.167)

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2601.181	5	520.236	3.143	0.009*
ภายในกลุ่ม	32106.319	194	165.496		
รวม	**34707.500**	**199**			

**P<0.05*

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน F=3.143 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.009) จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD ตาราง 4.19

ตาราง 4.19 ทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามกลุ่มรายได้

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-					
10,001-15,000 บาท		-	4.56398* (P-value =0.040)			
15,001-20,000 บาท			-		-9.88444* (P-value =0.020)	-10.97056* (P-value =0.001)
20,001-25,000 บาท				-		-8.83158* (P-value =0.025)
25,001-30,000 บาท					-	
30,000 บาทขึ้นไป						-

*$P<0.05$

จากตาราง 4.19 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (0.040) เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 25,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.020) และแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.001) ขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.025)

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1292.422	2	646.211	3.810	0.024
ภายในกลุ่ม	33415.078	197	169.620		
รวม	**34707.500**	**199**			

**P<0.05*

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน F=3.810 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.024) จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD ตาราง 4.21

ตาราง 4.21 ทดสอบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ
ข้าราชการ	-	7.65238* (P-value =0.030)	
พนักงานมหาวิทยาลัย		-	
ลูกจ้างประจำ			-

**P<0.05*

จากตาราง 4.21 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.030)

ตาราง 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3060.262	15	204.017	1.186	0.286
ภายในกลุ่ม	31647.238	184	171.996		
รวม	**34707.500**	**199**			

**P<0.05*

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า หน่วยงานที่ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน F= 1.186 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.286)

4.4.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยเชิงเดียว (Simple Regression) โดยกำหนดให้

X1 หมายถึง ภาวะผู้นำระดับต้น

X2 หมายถึง ภาวะผู้นำระดับกลาง

Y หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

a หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอย เมื่ออัตราการเปลี่ยนแปลงของ y เมื่อ x เพิ่มขึ้น 1 หน่วย

สามารถสร้างสัมการถดถอยเชิงเดียวคือ y=a+bx

ตาราง 4.23 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้นำระดับต้นกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ตัวแปรปัจจัย	ผู้นำระดับต้น	ปัจจัยคุณภาพชีวิต
ผู้นำระดับต้น	1	.571**
		.000
		200
ปัจจัยคุณภาพชีวิต		1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ผู้นำระดับต้นกับปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง มีค่า r =.571 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ตาราง 4.24 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้นำระดับต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยภาวะผู้นำ	B	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	52.787		18.507	0.000
ภาวะผู้นำระดับต้น	.531	0.571	9.780	0.000

R=.571 R^2 = .326 F= 95.649 P-value =0.000

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้นำระดับต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ภาวะผู้นำระดับต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนร้อยละ 32.6 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแบบภาวะผู้นำระดับต้นพบว่า มีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.000 (b=0.531) ซึ่งแสดงได้ว่าตัวแบบภาวะผู้นำระดับต้นนี้สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

y=a+bx

y=52.787+.531(x)

ตาราง 4.25 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้นำระดับกลางกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ตัวแปรปัจจัย	ผู้นำระดับกลาง	ปัจจัยคุณภาพชีวิต
ผู้นำระดับกลาง	1	.563**
		.000
		200
ปัจจัยคุณภาพชีวิต		1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ผู้นำระดับต้นกับปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง มีค่า r =.563 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ตาราง 4.26 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้นำระดับกลางส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยภาวะผู้นำ	B	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	41.528		10.242	0.000
ภาวะผู้นำระดับกลาง	.708	0.563	9.578	0.000

R=.563 R^2 = .317 F= 91.729 P-value =0.000

จากตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้นำระดับกลางส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ภาวะผู้นำระดับกลางส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนร้อยละ 31.7 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแบบภาวะผู้นำระดับกลางพบว่า มีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.000 (b=0.708) ซึ่งแสดงได้ว่าตัวแบบภาวะผู้นำระดับกลางนี้สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

y=a+bx

y=41.528+.708(x)

4.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นข้อคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีผู้ตอบแบบสอบถามทางด้านปลายเปิด จำนวน 100 คน โดยการจัดเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1) ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับหน่วยงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็น ดังนี้

ตาราง 4.27 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.1 ด้านวิสัยทัศน์ เช่น - การมองการณ์ไกล มีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ รับรู้และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	10	10
1.2 ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตัว เช่น - มีความรู้และเชี่ยวชาญในงานและสายงานที่รับผิดชอบ	5	5
- มีความรู้ความสามารถแก้ปัญหาของงานและปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม	15	15
1.3 ด้านจริยธรรม เช่น - มีคุณธรรม จริยธรรมหรือจรรยาบรรณในวิชาชีพสูงให้ความเป็นกลาง โปร่งใสและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	11	11
1.4 ด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น - การประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่เคารพ นับถือ และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเกรงใจ	8	8
- เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	16	16
- มีวุฒิภาวะ ควบคุมอารมณ์ตนเอง	13	13
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	10	10
- คำพูดและการปฏิบัติสอดคล้องกัน	12	12
รวม	**100**	**100**

2) ปัญหาหรืออุปสรรคของบุคลากรที่เกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ทางด้านทุกข์สุขหรือความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรแสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้ สามารถสรุปได้เป็นรายด้านดังนี้

ตาราง 4.28 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคของบุคลากร

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.1 ความอำนวยความสะดวก เช่น		
- สถานที่จอดรถ	10	10
- แสงสว่างทางเดิน	7	7
2.2 ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น		
- ตำแหน่งงาน	3	3
- ค่าตอบแทน	15	15
- เงินเดือน	31	31
2.3 การพัฒนาบุคลากร		
- ต้องการให้มีการอบรมวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญ	4	4
- ต้องการให้มีการอบรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4	4
2.4 ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของบุคลากร		
- ต้องการเพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาล	10	10
- ต้องการยืมเงินสำรองจ่าย กรณีฉุกเฉิน เช่น การเกิดอุบัติเหตุ	2	2
- ต้องการสวัสดิการค่ารักษาให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ในวงเงินเดียวกันกับผู้ปฏิบัติงาน	4	4
- สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานครบสัญญาจ้าง รวมถึงการต่อสัญญาจ้างจนเกษียณอายุงาน	10	10
รวม	**100**	**100**

3) การปรับปรุงแก้ไขที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความต้องการปรับปรุงแก้ไข เป็นประเด็นดังนี้

ตาราง 4.29 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- จัดสถานที่จอดรถให้เพียงพอกับบุคลากร	13	13
- มีหน่วยงานที่ดูแลสวัสดิการอย่างจริงจัง	12	12
- ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาด มีเครื่องกรองอากาศหรือพัดลมดูดอากาศ	14	14
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะบุคลากร	14	14
- จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	12	12
- ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	20	20
- จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ	15	15
รวม	**100**	**100**

บทที่ 5
อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะภาวะผู้นำ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ตลอดจนหาแนวทางเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

5.1 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มีภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บานชื่น ทาจันทร์มี (2548) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสายข และสาย ค ปฏิบัติงานในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลางและผลการศึกษาของ อนันต์ แก้วกำเนิด (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง โดยตอบสมมติฐาน ข้อที่ว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายมิติ ได้ดังนี้

5.1.1 มิติด้านการทำงาน เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากนั้น ได้แก่ สถานที่ทำงานของมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม ผู้บริหารของมีคุณธรรม องค์กรมีการส่งเสริมให้ไปเรียนรู้เพิ่มเติม สามารถอภิปรายได้ว่า ทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานหนึ่งคนต่อหนึ่งเครื่อง มีการขอ Internet Account ให้กับผู้ปฏิบัติงานในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เล็งเห็นว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่พร้อมใช้งานรวมถึงความปลอดภัยของเครื่องมือ กล่าวได้ว่า ถ้าอุปกรณ์นั้นเสื่อมสภาพหรือมีเครื่องเก่ามากจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Huse และ Commings (อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2537) ที่กล่าวว่า “สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย” และข้อคำถามที่ว่า ผู้บริหารของท่านมีคุณธรรม อธิบายได้ว่า ผู้บริหารระดับต้นและกลางอาจมาจากตำแหน่งที่เริ่มต้นในสายงานผู้ปฏิบัติงานมาก่อน ประสบการณ์ทำงานต่างๆ ทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความยุติธรรม อีกทั้งยังประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น ซึ่งสอดคล้องกับ Huse และ Commings (อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2537) ที่กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลบังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม อีกทั้งในข้อคำถามที่ว่า องค์กรมีการส่งเสริมให้ไปเรียนรู้เพิ่มเติม ถือเป็นเรื่องดีในการทำงานที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการได้ศึกษาต่อมากกว่าระดับปริญญาตรี เพื่อได้นำความรู้กลับมาพัฒนา แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจสมาจาร (2535 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดี ต้องมี “โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า” และสอดคล้องกับผลการศึกษา มงคลา ลาวรรณา (2551:102) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติจะอยู่ในระดับปานกลาง และในข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางแต่อยู่ในระดับคะแนนที่ต่ำได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า ผู้บริหารของท่านมีการกระจายภาระงานเหมาะสม กล่าวได้ว่า ผู้บริหารในระดับต้นบางหน่วยงานยังมีการกระจายงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจมองลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ออกว่าลักษณะงานแบบใดที่มีปริมาณงานมากหรืองานลักษณะใดที่ต้องใช้ความสามารถสูง

ดังนั้นการที่จะกระจายภาระงานให้เหมาะสม ต้องมีวิธีการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานเขียนลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่และรายละเอียดที่ชัดเจนรวมถึงจำนวนชิ้นงานซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงปริมาณและขั้นตอนได้ดี อีกทั้งผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้ที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อมาส่งต่อและสื่อสารกับผู้บริหารระดับต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารระดับกลางไม่เข้าใจในการการกระจายภาระงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ อีกทั้งโครงสร้างขององค์กรยังเป็นแบบสายงานลำดับขั้น ซึ่งยิ่งเพิ่มความห่างกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Forehand (1964; 108) อ้างใน พราว สาลิคุปต (2552 : 27) ที่ว่า องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารและพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจนั้น อาจจะมีความเข้าใจในตัวของพวกเขาเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมนั้นทำได้ยาก

5.1.2 มิติด้านส่วนตัว ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากนั้น ได้แก่ การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาได้ดีในส่วนเวลาของการทำงานและเวลาที่ให้ครอบครัว กล่าวคือ เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่เมื่อถึงเวลาเลิกงานก็สามารถที่จะเลิกงานเพื่อมีเวลาให้กับครอบครัวและเวลาส่วนตัวได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้อง Richard E. Walton (1975 อ้างถึงใน มงคล ลาวรรณา, 2551 : 16-19) ที่กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อน กับครอบครัว และกับการทำกิจกรรมอื่นๆ และในข้อคำถามที่มีผลออกมาในระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรับผิดชอบในการทำงานสูงทำให้รู้สึกตึงเครียดตลอดเวลา กล่าวได้ว่า ในการที่มหาวิทยาลัยมหิดล มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศ ทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรม นั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นสำนักงานกลาง โดยทำงานหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนที่ต้อง กำกับ ดูแลและมีการประสานงานกับคณะต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย มีภาระงานมาก มีความรับผิดชอบสูง อีกทั้งยังต้องทำงานแข่งกับเวลา จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความรู้สึกกดดัน เครียดตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ Jerome (อ้างใน Dubrin, 1981 : 514-515) ประธานสถาบัน

การทำงานในอเมริกาได้กล่าวว่า “ความเครียดจากการทำงาน (Occupation Stress) คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยงข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง”

5.1.3 มิติด้านสังคม เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากนั้น ได้แก่ บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีการติดต่อประสานงานที่ดีไม่มีการแบ่งพรรคพวก มีการพูดคุยติดต่อสื่อสารกันแบบเป็นกันเอง ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี และยังส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลมีความผูกพันธ์กับองค์กรของตัวเอง ซึ่งการความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ ได้สะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้อง Huse และ Commings (อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2537) ได้กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกมีความเป็นรุ่นพี่ รุ่นน้อง ให้ความเคารพผู้อาวุโส ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น” และในข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ องค์กรมีกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น แจกของให้เด็กด้อยโอกาส มีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านนันทนาการ เช่น การไปทำบุญไหว้พระ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีกิจกรรมที่ทำในมิติด้านสังคมน้อยเนื่องจาก มีภาระงานมากและยังไม่มีหน่วยงานที่จัดกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์มากนัก รวมถึง กิจกรรมนันทนาการที่มีน้อย อีกทั้งเมื่อได้จัดกิจกรรมแล้วได้รับความสนใจน้อยมากเนื่องจากบุคลากรไม่ได้ให้ความสนใจและผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องนี้มากนัก ซึ่งถ้าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้จัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ แล้วให้บุคลากรเข้าร่วมได้บ่อยครั้งก็จะทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในองค์กร ซึ่งได้สอดคล้องกับ Huse และ Commings (อ้างถึงใน สุชานุช พันธนียะ, 2553 : 17-18) ที่กล่าวว่า “ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม”

5.1.4 มิติด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากนั้น ได้แก่ รู้จักการบริหารจัดการเงินที่ได้รับ สามารถอภิปรายได้ว่า บุคคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลมีวิธีการจัดการบริหารเงินที่ได้รับ อันได้แก่ เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น ได้มีการจัดเป็นสัดส่วนในการใช้เงินพร้อมทั้งออมเงินและในข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเงินเดือนข้าราชการนั้นที่ได้รับนับได้ว่าน้อยเมื่อประกอบกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูง เนื่องจากเงินเดือนเป็นงบประมาณที่จัดสรรมาจากต้นสังกัดจึงทำให้บุคคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล รู้สึกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่ค่อยเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ Richard E. Walton (1975 อ้างถึงใน มงคล ลาวรรณา , 2551 : 16-19) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และ ความยุติธรรม

5.2 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านรายได้และประเภทบุคลากรมีความแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดกอง ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ปัจจัยด้านเพศมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ กรอบรูป (2549 : บทคัดย่อ) พบว่าโดยรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน F=3.143 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.009) พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (0.040) เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 25,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.020) และแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.001) ขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.025) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ บุคลากรที่รายได้ 30,000 บาทขึ้นไปย่อมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ในด้านมิติเศรษฐกิจ ในเรื่องการบริหารจัดการเงินและการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ที่พบว่า เงินเดือนที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเงินเดือนประจำที่ได้รับในแต่ละเดือนเป็นตัวชี้วัดถึงระดับเศรษฐกิจเฉพาะบุคคลหรือครอบครัวที่ทำให้บุคลากรสามารถจับจ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ส่งผลสะท้อนคุณภาพชิวตการทำงานได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจกล่าวได้อีกนัยว่า สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรที่มีรายได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือนนั้น ย่อมมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนความสุขในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งอายุงานที่มากขึ้นนั้นจะส่งผลต่อรายได้หรือเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นตามอายุงานนั้นเอง

2)ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน F=3.810 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.024) ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.030) แสดงให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีข้าราชการในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่ในด้านสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับ ในเรื่องของค่ารักษาพยาบาลนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยต้องใช้สิทธิประกันสังคม ส่วนข้าราชการสิทธิการรักษาพยาบาลสามารถเข้าโรงพยาบาลของรัฐได้ทุกแห่งและความมั่นคงในหน้าที่การงาน พนักงานมหาวิทยาลัยมีการจ้างเป็นสัญญาจ้างซึ่งทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่แน่ใจความมั่นคงในหน้าที่การงาน ข้าราชการไม่มีการเซ็นสัญญาจ้างเป็นการแสดงให้เห็นความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่ง

แสดงให้เห็นว่า ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พราว ศาลิคุปต (2552 : 72) ที่ว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.3 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้น ร้อยละ 32.6 และ ลักษณะภาวะผู้นำระดับกลาง ร้อยละ 31.7 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพลันเคท และแอทเนอร์ (Plun Kett & Attner, 1992 : 416-419) ที่กล่าวว่า “ผู้นำองค์การการปฏิบัติงานของผู้นำองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและการตอบสนองความต้องการของบคุลากร” และแนวคิดของ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2549) ที่กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน” ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า

ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้น

ผลการวิเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำระดับต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มีภาพรวมลักษณะภาวะผู้นำระดับต้นมีระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับ มาก ในข้อคำถามที่ว่า มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ มากที่สุดแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับต้นมีความพยายามในการทำงานอย่างสูงและต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้บริหารที่อยู่ ส่วนของการนำนโยบายมาปฏิบัติและยังมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานที่สุด ดังนั้นจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะแสดงให้ผู้ปฏิบัติได้เห็น และภาพรวมด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ย 3.24 ต่ำที่สุด ในข้อคำถามที่ว่า คำพูดและการปฏิบัติของผู้นำ

สอดคล้องกันตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับปานกลางออกต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับต้นยังมีการพูดและการปฏิบัติที่ยังไม่สอดคล้อง เช่น การพูดอย่างทำอย่าง ซึ่งทำให้ยากกับการที่ผู้ปฏิบัติจะนำแบบอย่างมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยผู้บริหารระดับต้นต้องแสดงให้เห็นว่าตนเองตรงไปตรงมาได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Keith Davis และ William Scott (อ้างใน รุ้งตะวัน นากสุก 2551: 11) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความกระตือรือร้นที่จะให้งานที่ตนต้องรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จ ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตนเองเสมอ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างจริงจัง จนงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำระดับกลาง

ผลการวิเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำระดับกลางส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำระดับกลางส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ภาพรวมลักษณะภาวะผู้นำระดับกลางมีระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาพรวมด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับ มาก ในข้อคำถาม มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ มากที่สุดแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับกลางต้องมีความพยายามในการทำงานอย่างสูงมากและต้องกระตือรือร้นรวมถึงการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยต้องมีพลังในการทำงานและไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยการทำงาน เพราะผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้บริหารที่อยู่ ส่วนของการรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำมาส่งต่อให้กับผู้บริหารระดับต้นเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารระดับกลาง และภาพรวมลักษณะผู้นำด้านซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด และในข้อคำถาม สร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับกลาง ยังไม่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเชื่อถือ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ไม่วางใจและเกิดความเชื่อถือในผู้บริหารระดับกลางค่อนข้างน้อย รวมถึง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับคนอื่น และแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด เอ. เคิร์กแพตตริก และ เอ็ดวิน เอ. ล็อค (David A. Kirkpatrick and Edwin A.Locke, อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551: 41) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity) กล่าวคือ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับคนอื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา

5.4 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อหาแนวทางเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับหน่วยงาน โดยบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นมากที่สุดในด้านพฤติกรรรที่พึงประสงค์ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่เคารพ นับถือ และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเกรงใจ เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีวุฒิภาวะ ควบคุมอารมณ์ตนเอง มีมนุยสัมพันธ์ที่ดี คำพูดและการปฏิบัติสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์น พี. คอตเตอร์ (John P. Kotter, 1992 อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551:40) ที่กล่าวว่า ลักษณะด้านอารมณ์ของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย มีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นคนมองโลกในแง่ดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เดวิด เอ. เคิร์กแพตตริก และ เอ็ดวิน เอ. ล็อค (David A. Kirkpatrick and Edwin A.Locke, อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551: 41) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานรวมกับคนอื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา สามารถอภิปรายได้ว่า ถ้าผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางสามารถประพฤติและปฏิบัติได้ ก็จะยังส่งผลให้มีการไว้วางใจและเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้ปฏิบัติงานได้และยังนำผลส่งให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางได้

ส่วนปัญหาหรืออุปสรรคของบุคลากรที่เกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ทางด้านทุกข์สุขหรือความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน เงินเดือน ยังไม่รับการดูแลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบมากนัก โดยอยากให้หน่วยงานที่ต้องดูแลเรื่องความก้าวหน้าออกมาปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งเรื่องของความก้าวหน้านั้นมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง ซึ่งแนวคิดนี้ได้สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1975 อ้างถึงใน มงคล ลาวรรณา, 2551 : 16-19) ที่กล่าวถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้และการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

บทที่ 6
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สามารถสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

6.1 ระเบียบวิธีวิจัย

6.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

(1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลและลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง

(2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

(3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

(4) เพื่อหาแนวทางเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

6.1.2 วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้มาเพื่อประกอบการวิเคราะห์พัฒนาเป็นแบบสอบถามวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

6.1.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล (ข้อมูลจากการสำรวจเมื่อ ธันวาคม 2552) มีทั้งสิ้น 546 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 231 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.5 ซึ่งสรุปแล้วในงานวิจัยฉบับนี้ถือได้ว่าใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด จาก 231 ชุด

6.1.4 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาในการศึกษา เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2554-สิงหาคม พ.ศ.2554 (เริ่มเก็บข้อมูลภายในเดือนพฤษภาคม 2554)

6.1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด จำนวน 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, การศึกษา, รายได้, ประเภทบุคลากร, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สังกัดกอง จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 30 ข้อ โดยเป็นผู้บริหารระดับต้น จำนวน 15 ข้อและผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 25 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวก จำนวน 22 ข้อ และคำถามเชิงลบ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและ/หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

6.1.6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ แนะนำและ

แก้ไขเพื่อความเที่ยงตรงและถูกต้องของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการตรวจสอบก่อน (Pre-Test) กับบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุนในตึกสำนักงานอธิการบดีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ พฤษภาคม 2554 แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะยอมรับ และในการศึกษาครั้งนี้ ได้ผล Try-out ที่ 0.94

6.1.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

2) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลต่อไป

6.1.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ (SPSS for windows) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมในการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมกับบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ และหลังจากนั้นก็ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและประมวลผลของข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อแจกแจงความถี่ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ระดับตำแหน่ง อื่นๆ โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูล

2.2 สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามคือปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำ กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำทงานโดยจะใช้สถิต คือ t- test, F-test, Regression เพื่อเป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

6.2 สรุปผลการวิจัย

6.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

บุคคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้อยู่ในระดับ 10,001-15,000 บาท ประเภทบุคลากรเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง ต่ำกว่า1ปี-5 ปี สังกัดกองบริหารงานทั่วไป โดยมีรายได้และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกต่างกัน

6.2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

6.2.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยด้านรายได้และประเภทบุคลากรมีความแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดกอง ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางรองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น ด้านความฉลาด ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี ลักษณะภาวะผู้นำระดับกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจ ด้านความฉลาด ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

6.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบ้างประการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะภาวะผู้นำ

6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.3.1.1 ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเป็นการยกระดับและพัฒนานโยบายที่มีความเข้มข้นและต่อเนื่อง

6.3.1.2 ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำในผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางและผู้ที่มีแนวโน้มที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับต้นและกลาง

6.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1) ควรเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการพิจารณาเงินรางวัลประจำปี เพราะเมื่อพิจารณาจากข้อระเบียบที่ได้กำหนดใช้นั้น การจะได้รับเงินรางวัลต้องมีผลการปฏิบัติงานเข้ามาพิจารณาซึ่งในความเป็นจริงทีเกิดขึ้น การประเมินผลงาน

เป็นเพียงการประเมินจากคนเพียงกลุ่มหนึ่งซึ่งยังไม่มีความเที่ยงตรงและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ทางแก้ การพิจารณาเงินรางวัลควรพิจารณาแค่วันลา และกำหนดมาตรฐานเงินรางวัลเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจการการปฏิบัติ ตั้งใจทำงานโดยไม่ขาดไม่สายไม่ลา

2) ควรมีการจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการใช้สิทธิรักษาโรงพยาบาลของเอกชนหรือการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยมหิดลเอง หรือการเพิ่มวงเงินรักษาพยาบาลและมีการยืมเงินสำรองจ่าย กรณีฉุกเฉิน เช่น การเกิดอุบัติเหตุ

3) จัดให้มีการอบรมวิชาชีพเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และการทำสัญญาจ้างที่มั่นคงต่อบุคลากร รวมถึงการจัดอบรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

4) ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในทุกๆ ส่วน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานทุกๆด้าน และสามารถที่จะปฏิบัติงานแทนกันได้

5) จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับต่างๆ ภายในกอง เพื่อให้ได้มีการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือในงานที่ปฏิบัติและรับทราบปัญหาและแนวทางแก้ไข

6) จัดให้มีการสัมนาภายใน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย ทั้งการสัมนาเชิงวิชาการและเชิงสร้างสรรค์หรือผ่อนคลาย เพื่อเป็นการสารสัมพันธ์และรับทราบแนวนโยบาย โดยจัดให้มีการสัมนาปีละ 1 ครั้ง

7) เพิ่มเครือข่ายอินเตอร์เน็ตให้มากขึ้น และนำอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงมาใช้ ควรเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ในสำนักงาน ให้เพียงพออย่างและมีคุณภาพต่อการใช้งาน

8) จัดสถานที่จอดรถให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่มาปฏิบัติงานและเพิ่มแสงสว่างหน้าตึกให้มากขึ้น ในห้องทำงานควรมีพัดลมดูดอากาศ

9) จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ เช่น จัดไหว้พระ แจกของเด็กด้อยโอกาส

ภาวะผู้นำ

1) จัดให้มีการอบรมภาวะผู้นำให้กับกลุ่มผู้บริหารแต่ละระดับอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2) จัดให้มีการอบรมภาวะผู้นำให้กับผู้ที่มีแนวโน้มที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารต่อไป

3) จัดสัมนาเรื่องภาวะผู้นำให้กับบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

6.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.4.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6.4.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การ รวมทั้งเพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในรูปแบบการเข้าสัมภาษณ์

6.4.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์การอื่นเพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานให้ดีขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF SUPPORTING STAFF, THE PRESIDENT OFFICE, MAHIDOL UNIVESITY

ปภาวี เจียรศิลปดำรง 5237876 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ (Introduction)

จากสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม แม้แต่ตัวบุคคลเองก็ตาม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ปัจจุบัน และในด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยงข้องกันโดยตรง ซึ่งในปัจจุบันเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำนั้น เป็นเรื่องที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจและความสำคัญ ที่จะหาวิธีการสร้างแนวทางให้เรื่องทั้งสองดำเนินไปพร้อมๆ กันได้อย่างสมดุล

เนื่องด้วยชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการนั้นมีผลกับคุณภาพของงาน และภาระหน้าที่จากการทำงานก็ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ในบางครั้งก็ไม่สามารถแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้และมีตัวอย่างให้เห็นมากมาย ในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มักจะใช้เวลาในหน้าที่ไปทำงานส่วนตัว เข้างานสาย ออกงานก่อนเวลา เป็นต้น สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเช่นนี้ แสดงให้เห็นถึง การบริหารชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ดีพอ และคนส่วนใหญ่มักจะมองว่าการเป็นข้าราชการมีความมั่นคงและไม่น่าจะมีปัญหาในการจัดการชีวิตส่วนตัวและชีวิต

การทำงาน ข้าราชการไม่น่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะถึงเงินเดือนจะน้อย แต่สวัสดิการดีเยี่ยมและมีความมั่นคงสูง หากเทียบกับคุณภาพชีวิตของภาคเอกชน แต่นั่นเป็นเพียงความคิดของประชาชนและคนนอกระบบราชการ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าข้าราชการจะปฏิบัติงานไม่ดีเสียทีเดียว แต่หากผู้บริหารไม่ให้การเอาใจใส่ในเรื่องนี้ ก็ไม่แน่ว่าในอนาคตเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่อยู่ในระดับต่ำจะต้องส่งผลในทางลบแก่หน้าที่และงานที่รับผิดชอบก็เป็นได้ (มงคล ลาวรรณา,2551) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลก็ส่งผลให้องค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงได้ โดยสามารถดูได้ว่าถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานดีก็ส่งผลให้บุคคลในองค์กรดีและยังมีการรักองค์กร โดยภาพการณ์ปัจจุบันที่เกิดในหลายองค์กรมีการปรับตัวการแข่งขันที่สูงจนทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลเป็นแปลงไป เช่น บรรยากาศในองค์กร การเลื่อนขั้น อีกทั้งด้านสุขอนามัย ความเครียด ปัญหาของรายได้หรือผลตอบแทน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในองค์กรดี ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีการพัฒนาหรือมีความผูกพันธ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน,2547 : 18) และเมื่อกล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นแล้ว ในเรื่องของภาวะผู้นำก็มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยจะเห็นว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ในอดีตมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำนั้นเป็นมาโดยกำเนิดพร้อมกับคุณลักษณะเฉพาะที่คนทั่วไปไม่มี ปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวได้เปลี่ยนไปว่า ผู้นำมิได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ จากการที่ผู้นั้นใช้ความพยายามและการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิผลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544)

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารจัดการด้านการเงิน การพัสดุ และการบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเอง แต่อย่างไรก็ตามงบประมาณที่ได้จากรัฐก็มีแนวโน้มที่ลดลงทุกๆ ปี จึงทำให้มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพึ่งตนเองทางการเงินให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผล

ให้เกิดการระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์ รวมไปถึงการลงทุนจากทรัพย์สินที่มีอยู่เพื่ออนาคตที่มั่นคงของมหาวิทยาลัย จากปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยต้องทำงานอย่างหนักเพื่อสนองตอบต่อวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นยังต้องเผชิญกับความกดดันจากความคาดหวังของสังคมที่หวังเห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนและรองรับการบริการจากหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล อีกทั้งยังมีการรองรับการให้บริการกับบุคคลภายนอก ดังนั้นจากที่กล่าวมา นักวิจัยได้เลือกสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นที่ศึกษาวิจัยเพราะบุคลากรในตึกสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นสายที่มีการปฏิบัติงานที่หนักและต้องรองรับและสนับสนุน โดยที่ภาระงานที่ต้องตอบสนองต่อบุคคลภายในองค์การและบุคคลภายนอกและอีกทั้งนักศึกษาที่มาติดต่อ ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2. บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ปัจจัยด้านรายได้และประเภทบุคลากรมีความแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดกอง ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น ด้านความฉลาด ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี ลักษณะภาวะผู้นำระดับกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจ ด้านความฉลาด ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. วัตถุประสงค์ในการวิจัย (Objectives)

3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

3.4 เพื่อหาแนวทางเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

4. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล (ข้อมูลจากการสำรวจเมื่อ ธันวาคม 2552) มีทั้งสิ้น 546 คน โดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 231 คน แต่เก็บแบบสอบถามได้ 200 ชุด ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อมาทำการวิเคราะห์ผล ซึ่งผู้วิจัยได้การสร้างเครื่องมือ จากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยกำหนดข้อคำถามตามกรอบแนวความคิด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยสร้างแบบสอบถามและได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องตรงตามประเด็นเนื้อหาและเชื่อถือได้ และได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการตรวจสอบก่อน (Pre-Test) กับบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุนในตึกสำนักงานอธิการบดีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ พฤษภาคม 2554 จนถึง เมษายน 2555 แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะยอมรับ และในการศึกษาครั้งนี้ ได้ผล Try-out ที่ 0.94

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Statistical Analysis)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย หรือ SPSS for Windows ประมวลผล เพื่ออธิบายข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของตัวแปรตามแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติการวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณ (Descriptive Statistic) สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำ กับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำทงาน โดยจะใช้สถิต คือ t- test, F-test, Regression เพื่อเป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

6. ผลการวิจัย (Results)

6.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มีภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายมิติ ได้ดังนี้

6.1.1 มิติด้านการทำงาน เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากนั้น ได้แก่ สถานที่ทำงานของมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม ผู้บริหารของมีคุณธรรม องค์กรมีการส่งเสริมให้ไปเรียนรู้เพิ่มเติม สามารถอภิปรายได้ว่า ทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานหนึ่งคนต่อหนึ่งเครื่อง มีการขอ Internet Account ให้กับผู้ปฏิบัติงานในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลได้เล็งเห็นว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่พร้อมใช้งานรวมถึงความปลอดภัยของเครื่องมือ กล่าวได้ว่า ถ้าอุปกรณ์นั้นเสื่อมสภาพหรือมีเครื่องเก่ามากจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Huse และ Commings (อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2537) ที่กล่าวว่า “สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย” และข้อคำถามที่ว่า ผู้บริหารของท่านมีคุณธรรม อธิบายได้ว่า ผู้บริหารระดับต้นและกลางอาจมาจากตำแหน่งที่เริ่มต้นในสายงานผู้ปฏิบัติงานมาก่อนประสบการณ์ทำงานต่างๆ ทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความยุติธรรม อีกทั้งยังประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น ซึ่งสอดคล้องกับ Huse และ Commings (อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2537) ที่กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลบังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม อีกทั้งในข้อคำถามที่ว่า องค์กรมีการส่งเสริมให้ไปเรียนรู้เพิ่มเติม ถือเป็นเรื่องดีในการทำงานที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการได้ศึกษาต่อมากกว่าระดับปริญญาตรี เพื่อได้นำความรู้กลับมาพัฒนา แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจสมาจาร (2535 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดี ต้องมี “โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า” และสอดคล้องกับผลการศึกษา มงคลา ลาวรรณา (2551 : 102) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติจะอยู่ในระดับปานกลาง และในข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางแต่อยู่ในระดับคะแนนที่ต่ำ ได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า ผู้บริหารของท่านมีการกระจายภาระงานเหมาะสม กล่าวได้ว่า ผู้บริหารในระดับต้นบางหน่วยงานยังมีการกระจายงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจมองลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ออกว่าลักษณะงานแบบใดที่มีปริมาณงานมากหรืองานลักษณะใดที่ต้องใช้ความสามารถสูง ดังนั้นการที่จะ

กระจายภาระงานให้เหมาะสม ต้องมีวิธีการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานเขียนลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่และรายละเอียดที่ชัดเจนรวมถึงจำนวนชิ้นงานซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงปริมาณและขั้นตอนได้ดี อีกทั้งผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้ที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อมาส่งต่อและสื่อสารกับผู้บริหารระดับต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารระดับกลางไม่เข้าใจในการการกระจายภาระงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ อีกทั้งโครงสร้างขององค์กรยังเป็นแบบสายงานลำดับขั้น ซึ่งยิ่งเพิ่มความห่างกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Forehand (1964 : 108) อ้างใน พราว สาลิคุปต (2552 : 27) ที่ว่า องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหาร และพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจนั้น อาจจะมีความเข้าใจในตัวของพวกเขาเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมนั้นทำได้ยาก

6.1.2 มิติด้านส่วนตัว ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากนั้น ได้แก่ การแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาได้ดีในส่วนเวลาของการทำงานและเวลาที่ให้ครอบครัว กล่าวคือเมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่เมื่อถึงเวลาเลิกงานก็สามารถที่จะเลิกงานเพื่อมีเวลาให้กับครอบครัวและเวลาส่วนตัวได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้อง Richard E. Walton (1975 อ้างถึงในมงคล ลาวรรณา, 2551 : 16-19) ที่กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองเพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อน กับครอบครัว และกับการทำกิจกรรมอื่นๆ และในข้อคำถามที่มีผลออกมาในระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรับผิดชอบในการทำงานสูงทำให้รู้สึกตึงเครียดตลอดเวลา กล่าวได้ว่า ในการที่มหาวิทยาลัยมหิดล มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศ ทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรมนั้น ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นสำนักงานกลาง โดยทำงานหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนที่ต้อง กำกับ ดูแลและมีการประสานงานกับคณะต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย มีภาระงานมาก มีความรับผิดชอบสูง อีกทั้งยังต้องทำงานแข่งกับเวลา จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความรู้สึกกดดัน เครียดตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ Jerome (อ้างในDubrin,1981 : 514-515) ประธานสถาบันการทำงานในอเมริกาได้กล่าวว่า “ความเครียดจากการทำงาน คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยงข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับ

ผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง”

6.1.3 มิติด้านสังคม เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากนั้น ได้แก่ บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีการติดต่อประสานงานที่ดีไม่มีการแบ่งพรรคพวก มีการพูดคุยติดต่อสื่อสารกันแบบเป็นกันเอง ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี และยังส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลมีความผูกพันธ์กับองค์กรของตัวเอง ซึ่งการความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ ได้สะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้อง Huse และ Commings (อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2537) ได้กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกมีความเป็นรุ่นพี่ รุ่นน้อง ให้ความเคารพผู้อาวุโส ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น” และในข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ องค์กรมีกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น แจกของให้เด็กด้อยโอกาส มีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านนันทนาการ เช่น การไปทำบุญไหว้พระ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีกิจกรรมที่ทำในมิติด้านสังคมน้อยเนื่องจาก มีภาระงานมากและยังไม่มีหน่วยงานที่จัดกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์มากนัก รวมถึง กิจกรรมนันทนาการที่มีน้อย อีกทั้งเมื่อได้จัดกิจกรรมแล้ว ได้รับความสนใจน้อยมาก เนื่องจากบุคลากรไม่ได้ให้ความสนใจและผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องนี้มากนัก ซึ่งถ้าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้จัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ แล้วให้บุคลากรเข้าร่วมได้บ่อยครั้งก็จะทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในองค์กร ซึ่งได้สอดคล้องกับ Huse และ Commings (อ้างถึงใน สุชานุช พันธนียะ, 2553 : 17-18) ที่กล่าวว่า “ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม”

6.1.4 มิติด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากนั้น ได้แก่ รู้จักการบริหารจัดการเงินที่ได้รับ สามารถอภิปรายได้ว่า บุคคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลมีวิธีการจัดการบริหารเงินที่

ได้รับ อันได้แก่ เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น ได้มีการจัดเป็นสัดส่วนในการใช้เงินพร้อมทั้งออมเงินและในข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเงินเดือนข้าราชการนั้นที่ได้รับนับได้ว่าน้อยเมื่อประกอบกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูง เนื่องจากเงินเดือนเป็นงบประมาณที่จัดสรรมาจากต้นสังกัดจึงทำให้บุคคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล รู้สึกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่ค่อยเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ Richard E. Walton (1975 อ้างถึงใน มงคล ลาวรรณา, 2551 : 16-19) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และ ความยุติธรรม

6.2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านรายได้และประเภทบุคลากรมีความแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัดกอง ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ปัจจัยด้านเพศมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน F=3.143 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.009) พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (0.040) เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 25,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.020) และแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.001) ขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.025) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ บุคลากรที่รายได้ 30,000 บาทขึ้นไปย่อมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ในด้านมิติเศรษฐกิจ ในเรื่องการบริหารจัดการเงินและการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ที่พบว่า เงินเดือนที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเงินเดือนประจำที่ได้รับในแต่ละเดือนเป็นตัวชี้วัดถึงระดับเศรษฐกิจเฉพาะบุคคลหรือครอบครัวที่ทำให้บุคลากรสามารถจับจ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ส่งผลสะท้อนคุณภาพชิวตการทำงานได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจกล่าวได้อีกนัยว่า สภาพเศรษฐกิจของบุคลากรที่มีรายได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นรายเดือนนั้น ย่อมมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนความสุขในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งอายุงานที่มากขึ้นนั้นจะส่งผลต่อรายได้หรือเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นตามอายุงานนั้นเอง

2) ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน F=3.810 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.024) ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value =0.030) แสดงให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีข้าราชการในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่ในด้านสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับ ในเรื่องของค่ารักษาพยาบาลนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยต้องใช้สิทธิประกันสังคม ส่วนข้าราชการสิทธิการรักษาพยาบาลสามารถเข้าโรงพยาบาลของรัฐได้ทุกแห่งและความมั่นคงในหน้าที่การงาน พนักงานมหาวิทยาลัยมีการจ้างเป็นสัญญาจ้างซึ่งทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่แน่ใจความมั่นคงในหน้าที่การงาน ข้าราชการไม่มีการเซ็นสัญญาจ้างเป็นการแสดงให้เห็นความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พราว ศาลิคุปต (2552 : 72) ที่ว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้น ร้อยละ 32.6 และ ลักษณะภาวะผู้นำระดับกลาง ร้อยละ 31.7 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพลันเคท และแอทเนอร์ (Plun Kett & Attner, 1992 : 416-419) ที่กล่าวว่า “ผู้นำองค์การการปฏิบัติงานของผู้นำองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและการตอบสนองความต้องการของบคุลากร” และแนวคิดของ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2549) ที่กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน

หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน" ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า

ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้น

ผลการวิเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำระดับต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำระดับต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มีภาพรวมลักษณะภาวะผู้นำระดับต้นมีระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับ มาก ในข้อคำถามที่ว่า มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ มากที่สุดแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับต้นมีความพยายามในการทำงานอย่างสูงและต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้บริหารที่อยู่ ส่วนของการนำนโยบายมาปฏิบัติและยังมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานที่สุด ดังนั้นจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะแสดงให้ผู้ปฏิบัติได้เห็น และภาพรวมด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ย 3.24 ต่ำที่สุด ในข้อคำถามที่ว่า คำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับปานกลางออกต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับต้นยังมีการพูดและการปฏิบัติที่ยังไม่สอดคล้อง เช่น การพูดอย่างทำอย่าง ซึ่งทำให้ยากกับการที่ผู้ปฏิบัติจะนำแบบอย่างมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยผู้บริหารระดับต้นต้องแสดงให้เห็นว่าตนเองตรงไปตรงมาได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Keith Davis และ William Scott (อ้างใน รุ้งตะวัน นากสุก 2551: 11) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความกระตือรือร้นที่จะให้งานที่ตนต้องรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จ ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตนเองเสมอ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างจริงจัง จนงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำระดับกลาง

ผลการวิเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำระดับกลางส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำระดับกลางส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ภาพรวมลักษณะภาวะผู้นำระดับกลางมีระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาพรวมด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับ มาก ในข้อคำถาม มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ มากที่สุดแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับกลางต้องมีความพยายามในการทำงาน

อย่างสูงมากและต้องกระตือรือร้นรวมถึงการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยต้องมีพลังในการทำงานและไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยการทำงาน เพราะผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้บริหารที่อยู่ ส่วนของการรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำมาส่งต่อให้กับผู้บริหารระดับต้นเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารระดับกลาง และภาพรวมลักษณะผู้นำด้านซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด และในข้อคำถาม สร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับกลาง ยังไม่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเชื่อถือ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ไม่วางใจและเกิดความเชื่อถือในผู้บริหารระดับกลางค่อนข้างน้อย รวมถึง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับคนอื่น และแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด เอ. เคิร์กแพตตริก และ เอ็ดวิน เอ. ล็อค (David A. Kirkpatrick and Edwin A.Locke, อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551: 41) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity) กล่าวคือ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความเสมอตนเสมอปลายในการทำงานรวมกับคนอื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา

6.4 เพื่อหาแนวทางเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับหน่วยงาน โดยบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นมากที่สุดในด้านพฤติกรรรที่พึงประสงค์ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่เคารพ นับถือ และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเกรงใจ เชื่อมั่นในตนเอง กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีวุฒิภาวะ ควบคุมอารมณ์ตนเอง มีมนุยสัมพันธ์ที่ดี คำพูดและการปฏิบัติสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จอหน พี. คอตเตอร์ (John P. Kotter, 1992 อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551 : 40) ที่กล่าวว่า ลักษณะด้านอารมณ์ของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย มีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นคนมองโลกในแง่ดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เดวิด เอ. เคิร์กแพตตริก และ เอ็ดวิน เอ. ล็อค (David A. Kirkpatrick and Edwin A.Locke, อ้างใน ทองใบ สุดชารี, 2551: 41) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความเสมอตนเสมอปลายในการทำงานรวมกับคนอื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา สามารถอภิปรายได้ว่า ถ้าผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางสามารถประพฤติและปฏิบัติได้ ก็จะยัง

ส่งผลให้มีการไว้วางใจและเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้ปฏิบัติงานได้และยังนำผลส่งให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางได้

ส่วนปัญหาหรืออุปสรรคของบุคลากรที่เกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ทางด้านทุกข์สุขหรือความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน เงินเดือน ยังไม่รับการดูแลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบมากนัก โดยอยากให้หน่วยงานที่ต้องดูแลเรื่องความก้าวหน้าออกมาปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งเรื่องของความก้าวหน้านั้นมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง ซึ่งแนวคิดนี้ได้สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1975 อ้างถึงใน มงคล ลาวรรณา, 2551 : 16-19) ที่กล่าวถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้และการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

7. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา (Recommendations)

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเป็นการยกระดับและพัฒนานโยบายที่มีความเข้มข้นและต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำในผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง และผู้ที่มีแนวโน้มที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับต้นและกลาง

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1) ควรเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการพิจารณาเงินรางวัลประจำปี เพราะเมื่อพิจารณาจากข้อระเบียบที่ได้กำหนดใช้นั้น การจะได้รับเงินรางวัลต้องมีผลการปฏิบัติงานเข้ามาพิจารณาซึ่งในความเป็นจริงทีเกิดขึ้น การะประเมินผลงานเป็นเพียงการประเมินจากคนเพียงกลุ่มหนึ่งซึ่งยังไม่มีความเที่ยงตรงและยุติธรรมในการพิจารณา

ความดีความชอบ ทางแก้ การพิจารณาเงินรางวัลควรพิจารณาแค่วันลา และกำหนดมาตรฐานเงินรางวัลเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจการการปฏิบัติ ตั้งใจทำงานโดยไม่ขาดไม่สายไม่ลา

2) ควรมีการจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการใช้สิทธิรักษาโรงพยาบาลของเอกชนหรือการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยมหิดลเอง หรือการเพิ่มวงเงินรักษาพยาบาลและมีการยืมเงินสำรองจ่าย กรณีฉุกเฉิน เช่น การเกิดอุบัติเหตุ

3) จัดให้มีการอบรมวิชาชีพเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และการทำสัญญาจ้างที่มั่นคงต่อบุคลากร รวมถึงการจัดอบรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

4) ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในทุกๆ ส่วน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานทุกๆด้าน และสามารถที่จะปฏิบัติงานแทนกันได้

5) จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับต่างๆ ภายในกอง เพื่อให้ได้มีการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือในงานที่ปฏิบัติและรับทราบปัญหาและแนวทางแก้ไข

6) จัดให้มีการสัมนาภายใน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย ทั้งการสัมนาเชิงวิชาการและเชิงสร้างสรรค์หรือผ่อนคลาย เพื่อเป็นการสารสัมพันธ์และรับทราบแนวนโยบาย โดยจัดให้มีการสัมนาปีละ 1 ครั้ง

7) เพิ่มเครือข่ายอินเตอร์เน็ตให้มากขึ้น และนำอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงมาใช้ ควรเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ในสำนักงาน ให้เพียงพออย่างและมีคุณภาพต่อการใช้งาน

8) จัดสถานที่จอดรถให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่มาปฏิบัติงานและเพิ่มแสงสว่างหน้าตึกให้มากขึ้น ในห้องทำงานควรมีพัดลมดูดอากาศ

9) จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ เช่น จัดไหว้พระ แจกของเด็กด้อยโอกาส

ภาวะผู้นำ

1) จัดให้มีการอบรมภาวะผู้นำให้กับกลุ่มผู้บริหารแต่ละระดับอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2) จัดให้มีการอบรมภาวะผู้นำให้กับผู้ที่มีแนวโน้มที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารต่อไป

3) จัดสัมนาเรื่องภาวะผู้นำให้กับบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

3. ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การ รวมทั้งเพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในรูปแบบการเข้าสัมภาษณ์

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์การอื่นเพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานให้ดีขึ้น

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF SUPPORTING STAFF, THE PRESIDENT OFFICE, MAHIDOL UNIVESITY

PRAPAWEE JIANSINLAPADAMRONG 5237876 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : JITLADA AMMORNWATANA, Ph.D., SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., GAMOLPORN SORNSRI, D.P.A.

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

According to current economic and situation that has caused changes in many aspects such as social, economic, political, culture and personal. These aspects changes are based on the current situation, and work life and personal life is directly related. At present, the quality of work life and leadership are the aspects that the government is paying attention and importance which to find the way to perform both aspects with simultaneously balance.

Due to the personal life of the officers or government officers to take effect on the quality of work and obligations of the work was affecting the personal life. Sometime, it can't distinguish between the work and personal life, and there have plenty examples. In the performance of the government officers, they often take the time to personally, work late and out the work in ahead of time etc. These situations demonstrated badly management of work life and work life. Most people tend to think that the government officers have stable life and also not have problem related to personal life and wok life. The government officers had hardly any problem with the quality of work life because they have low salary but they have excellent welfare and high stability by comparing to the quality of life of private sector. However, that is just

the idea of public and people outside government. But it does not mean the government officer is not exactly working. If the administration does not care about this, it is likely that the low quality life of government officers in order to contribute negatively to the duties and responsibilities in the future (Mongkol, 2008). So, the qualities of work life of personal effected organization change. It can see that the good quality of work life resulted in good organization staff and organization love. The current situations in many organizations that have adapted high competition cause to changing of the quality of work life such as organization atmosphere, promotion, health, stress and problem of income and profit. Therefore, it can be seen that if the good quality of work life of the organization staff to be found that resulting the development and relationship of the organization. Quality of work life is particularly important in the present work because the person is a importance resource and a valuable social capital. At present, most people have to work for their live and basic needs. When people have to work at the office mostly, it should be have the appropriate conditions that cause to good physical and mental, and sense of stability of physical, emotional spiritual and social health (Labour Welfare Division, 2004: 18). According to the quality of work life that mention above, the leadership is a key part in driving the organization and affects the quality of work life of staffs. The leader is importance factor to the success of the work and organization. At the past, it was believed that leadership is an innate together with specific characteristic. At present, this belief are changed to the leader is not an innate. It can be established from the effort, hard work and learning. “Leadership” is a term that has many definitions, but most people are understand as the process of social influence which a person intending to influence the other in order to perform the required activities, including establishing a relationship between individuals in the organization. Leadership is an influence process that allows the group to achieve goals (Suthep Pongsriwat, 2001).

Mahidol University is an institution of higher education that changes from a government university to the autonomous university. As a result of the autonomous university are free to finance, the procurement and management of their budgets. However, the budget received from the government tends to decrease every year that cause to the university need to focus on self-financing. This will result in the mobilization of resources from participants and beneficiaries, including the investment

of assets available to secure of university in the future. From above factors, it results to university staffs have to work hard for respond the vision and mission of university. Moreover, it also faced pressure from the expectations of society that hope to see the performance of the autonomous university.

The president office is an agency that supports the service from various university agencies and also supports the service to outsider. So from above mention, the researcher selected the president office of Mahidol University as a research site because the staffs of president office, Mahidol University are the supporting staff. These staffs have to work hard for responding to organization individuals, outsiders and students. This will affect the quality of work life of the staff.

Therefore, researcher interested to study the quality of work life of supporting staff of president office, Mahidol University and to study leadership of primary administrator and middle administrator that are factors affects the quality of work life of the staffs.

2. Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of quality of work life and leadership characteristics of supporting staff in the president's office, Mahidol University, 2) to compare the personal factors and the quality of work life of the supporting staff, and 3) to study the factors affecting the quality of work life.

The results showed that: 1. Level of the quality of work life of supporting staff in the president's office was evaluated at a moderate level. When considering each dimension, work, personal matters, social matters, and economy were indicated to be at a moderate level. 2. In comparison of the personal factors and the quality of work life of supporting staff, it was observed that income and personal type were different factors affecting the quality of work life. None of the following factors were siguificout: gender, age, status, education level, working period or division affiliation. 3. Factors affecting the quality of work life were preliminary leadership characteristics. When considering each aspect, motivation and knowledge of work were evaluated at a high level, while the others aspects included self-confidence,

itching to lead others, intelligence, integrity, and dignity which were evaluated at a moderate level. Considering each aspect of the moderate leadership characteristic indicated that motivation, intelligence, knowledge of work, self-confidence, itching to lead others, integrity, and dignity were all evaluated at a high level.

3. Objectives

3.1 To study the level of quality of work life and leadership characteristics of supporting staff, the president office, Mahidol University

3.2 To compare the personal factors and the quality of work life of supporting staff, the president office, Mahidol University

3.3 To study factors affecting the quality of work life of supporting staff, the president office, Mahidol University

3.4 To find the suggestion in order to improve the quality of work life of the president's staffs, Mahidol University

4. Research Methodology

This research was performed by the quantitative study and the research population was president office's staffs of Mahidol University (total of 546 peoples; data collected from December 2009) by using Taro Yamane formula. From this formula, 231 samples were applied, but 200 questionnaires were collected. This study, the questionnaire was selected for tool to data collection and result analysis. The researcher created research tool from document reviews, data from literature reviews that related to factors affecting the quality of work life of staffs, for created the questionnaires by decide the questions of the conceptual framework. Researcher developed the questionnaire and then brought to advisor and knowledgeable to check, edit and improve for accuracy and reliability. Moreover, reliability of questionnaire was tested by Pre-Test with non-sample of supporting staffs of president office during May 2011-April 2012. Then the data was analyzed to determine the reliability of the

questionnaire by analyzed to find accuracy of each query for complete questionnaire before data collection by Alpha Coefficient of Cronbach which the reliability accepted from 0.70. In this study, the Try-out value was 0.94.

5. Statistical Analysis

Researcher analyzed data by the computer using SPSS for window for data description to indicate characteristic of the variable. Researcher selected the descriptive statistic and analytical statistic to determine the relationship value between independent variable (factor of leader characteristic) and dependent variable (factor of quality of work life) by following statistical: t- test, F-test and regression.

6. Results

6.1 Level of quality of work life and leadership characteristics of the president office's staffs, Mahidol University

Result of level of quality of work life and leadership characteristics of the president office's staffs, Mahidol University was showed that overall of quality of work life indicated at the moderate level that can be discussed for each dimension as follows:

6.1.1 Dimension of working: Considering from question, the results was found that the president office's supporting staffs of Mahidol University opinioned the quality of work life at the high level as the following aspects: the workplace have the right tools, commitment to integrity and organization encouraged to more learning. It was disused that all agencies of the president office had the equipment and modern tools such as providing the computer to one by one and providing the internet account for workers to communicate. It indicated that the president office of Mahidol University recognized the effective operation necessary equipment and supplies that are available, including security tools. It can say that if the tools be ruined or very old, it makes unsafe for worker. This corresponded to results of

Huse and Commings (refer to Busayanee Junjareonsuk, 1994) who said that “safe and healthy working environment is the employees working in the right environment, and workplace does not adversely affect health and without risk. On the question about moral of commitments that can explain as follows: the primary and mid-level executives come from staff, the working experience cause to most of executive are virtue, get opinions of subordinates and justice, including they also act as a good model to staffs or subordinates. This corresponded to Huse and Commings (refer to Busayanee Junjareonsuk, 1994) who said that justice and equality of administration is the justice of administration, treat to staffs properly, respect the privacy of subordinates, accept of subordinates comments, and equality and justice in organization. In the question about organization are encouraged to learn more, it is great to work to get the opportunity to develop themselves from work or education more than a bachelor’s degree and then get the knowledge to develop organization. This indicated the quality of working that corresponded to Chanchai Arjasamajan (1992: 38-39) who proposed the concept of the good quality of life must have “the opportunity to learn and progress”. It also corresponded to results of Mongkala Lawanna (2008: 102) who reported that factor of advancement and secure for job of the National research council was evaluated at a moderate level. The questions that have mean value at the moderate but low score was a question about the executive distributed the workload appropriately. It can say that the primary executives of some agencies that have non-appropriate work spread. They may does not look the worker which what kind of work have many quantity and what kind of work needed high skill. Therefore, the appropriate of workload distribution have to the worker writing type and details of responsible work clearly, including number of work that demonstrate the good quantity and procedure. The mid-level executive is receive the policy from the higher executive to sent forward and communicate with primary executive that cause to the mid-level executive do not understand how to distribution of work to worker appropriately. Moreover, organization structure is a working order which increase the distance between the workers and the executive. This corresponded to Forehand (1964; 108) (refer to Praw Salikup, 2009: 27) who reported that larger organization cause to longer distance between the executives and staffs. This distance cause to psychological obstacles in the way that people who are far away from decision point

may have the staff understand there are less important. This distance would cause a casual atmosphere or regardless of person because difficultly involve with the others.

6.1.2 Personal dimension: Considering from question, the result was found that the president office's supporting staffs of Mahidol University opinion the quality of work life at the high level was the median time to work and family properly. It was disused that the president office's supporting staffs of Mahidol University able to manage time well to work and family. That was they work fully in work time, and they give full time for family and personal when out of time work. This corresponded to Richard E. Walton (1975) (refer to Mongkol Lawanna, 2008: 16-19) who reported that balance between work life and the other life is to set time well for work and balance with own life, to allow time for relax with family and with other activities. The questions that have mean level but the lowest mean value was high responsibility cause to stress all time. It can say that Mahidol University is committed to excellence in health, science, art and innovation cause to the president office's staffs of Mahidol University that is a central office by working as a supporting agency to oversee and coordinate with the other faculties. This agency had a lot of responsibility and also works to race against time. This reason cause to depressed and stressed all the time. This corresponded to Jerome (refer to Dubrin, 1981: 514-515) who said that "Work stress is the stress caused by occupational that is a new insight which the importance of life quality related to the mental health, the employees who are affected by stress and discomfort will decrease the quality of life.

6.1.3 Social dimension: Considering from question, the result was found that the president office's supporting staffs of Mahidol University opinion the quality of work life at the high level was the good relationship of staffs and commitment to the organization. It was discussed that the president office's staffs of Mahodol University had good coordinate and friendly that cause a good relationship and tries with the organization. The good relationship at all level reflected that the president office of Mahidol University is a workplace with a friendly atmosphere, warmth and generosity without discrimination, and the staffs have been recognized and opportunity to interaction with the other. This corresponded to Huse and Commings (refer to Busayanee Junjareonsuk, 1994), they said that "the relationship within organization is the workers were accepted by the participants, the atmosphere

of friendliness, the warmth and generosity without discrimination, the younger to respect the older, and the staffs have been recognized and opportunity to interaction with the other". In the questions that have low mean value were activity of the organization for public and recreational activity such as giveaways to needy children and make permit. This indicated that the president office's staffs of Mahidol University have a few activities in social dimension because they have many workloads and no agencies provided abundantly social activities, including less of recreation activities. Moreover, when the agencies done it that had very few attention because both the staffs and executives had a few attention. If the president office provided the public activities and the staffs joined as often, it made them proud for their organization. This corresponded to Huse and Commings (refer to Suchanuch Pantaneeya, 2010 : 17-18), they said that pride in the organization is the feeling of staffs are proud to working in a reputable organization and perceived of their organization provided benefit and responsibility in social".

6.1.4 Economic dimension: Considering from question, the result was found that the president office's supporting staffs of Mahidol University opinion the quality of work life at the high level was good management of income. It discussed that this staffs manage income including salary or compensations that has proportion share in the cost and saving. In question about the salary is enough the present living. It can say that the salary of supporting staffs or government officers is to be less including high of living cost because the salary allocated from original affiliation that cause this staffs feel the salary and compensation not enough for cost in the current economic and not appropriate with work quantity. This corresponded to Richard E. Walton (1975 refer to Mongkol Lawanna, 2008: 16-19) who said that compensation is one that indicates the quality of work life and the compensation is sufficient for living in standard social and justice.

6.2 Comparing of the personal factors and the quality of work life of supporting staff, the president office, Mahidol University

Result of this study was found that income factor and types of personnel were difference affected quality of work life of the president office's staffs of Mahidol University which accepted the hypotheses. Whereas, factors of gender, age, status,

education level, period of work time and original affiliation were not difference that rejected the hypotheses but factor of gender was difference and discussed as follows:

1) Personal factor: Income aspect was found that difference of income of staffs were difference of the quality of work life (F=3.143) at the statistical significant level of 0.05 (P-value =0.009). It was found that difference of income in order to difference of the quality of life was supporting staffs who earn between 10,001-15,000 baht were significantly difference with staffs who earn between 15,001-20,000 baht at the statistical level of 0.05 (P-value = 0.040), as well as staffs who earn between 15,001-20,000 baht were significantly difference with staffs who earn between 25,000-30,000 baht at the statistical level of 0.05 (P-value = 0.020) and also significantly difference with the staffs who earn more than 30,000 baht at the statistic level of 0.05 (P-value =0.001). Whereas, the staffs who earn between 20,001-25,000 baht were significantly difference with staffs who earn more than 30,000 baht at the statistic level of 0.05 (P-value =0.025). It revealed that the staffs who earn more than 30,000 baht naturally have the better the quality of wok life with the staffs who earn the lower in economic as follow: dimension money management and appropriate salary or work for a long time. This corresponded to research of Nopparat Rujanakan (2004) who found that difference of salary cause to difference of the quality of work life due to the salary indicated economic level of individual or family that people can spend in their life happily. Income of personal factor reflected the quality of work life be obvious. It can be said to economic situation of staffs who receive monthly income have impact on living condition, including happiness of work and family life. The more time of working will affect salary and income base on year of service.

2) Type of supporting staff, president office, Mahidol University were significantly difference the quality of work life (F=3.810) at the statistic level of 0.05 (P-value =0.024). Result of LSD test was indicated that the quality of work life of government officer and the university staffs were significantly difference at the statistic level of 0.05 (P-value =0.030). It indicated that the university staffs have a better quality of work life in salary and compensation. Whereas, welfare of the university staffs they have to use social security in term of medical fee, while the government officers have a right to access everywhere of public hospitals. Stability in work, university staffs have been hired as a contract that cause to they be not sure in

stability in work. The government officers had no contract signing that demonstrates the consistency in work. It indicated that type of the supporting staffs, president office, Mahidol University were difference of the quality of life. It corresponded to research of Praw Salikup (2009 : 72) who reported that difference the level of rank of the official headquarters of the modern air commander affected the significantly difference of the quality of work life at the statistic level of 0.05.

6.3 Factors affecting the quality of work life of the president office's staffs of Mafidol University

Result was found that factors affecting the quality of work life of staffs were primary leader characteristic (32.6%) and mid-level leader characteristic (31.7%). This corresponded to concept of Plunkett and Attner (1992: 416-419) said that "The performance of organization leader is an important stress to the quality of work life which has a direct influence on the performance of staffs and respond to need of staffs". It also matched to concept of the Federation of Thai Industries (2006) who said that "the quality of work life is the work life has happiness in physical, emotional, social and spiritual which will begin the executives who have a good vision of the importance of staff development by create element that support the pleasure of working. It discussed as follows:

Primary leader characteristic

Result of analysis showed the primary leader characteristic affecting to the quality of work life of supporting staff of Mahidol University. The study found that the supporting staff of the president office had the high mean value of 3.53 of opinion of overall of primary leader characteristic. Consider for each aspect, it was found that incentive was the high mean value (3.46), and the question about an attempt to achieve a very high success was the highest value. It indicted that the executives were tried to work and wanted to work to accomplish. Because of the primary executives were in the part of policy into perform and they very close to the workers, therefore they have to a good role model to show that the worker has seen. Overall of integrity and dignity was the lowest mean value (3.24). The question about word and action of the leader that corresponds all time had the lowest mean value of 3.18. It indicated that said and

perform of executives were not consistent such as to say the least that cause to the worker difficult to comply with the guideline as the executives must demonstrate that they are straightforward as well. This corresponded to concept of Keith Davis and William Scott (Refer to Rungtawan Naksuk, 2008: 11) who said that good leaders have to eager for their work to success and always create the motivation in order to seriously working to achieve the goals.

Mid-level leadership characteristic

Result of analysis showed the mid-level leader characteristic affecting to the quality of work life of supporting staff of Mahidol University. The study found that the supporting staff of the president office had the high mean value of 3.69 of opinion of overall of primary leader characteristic. Consider for each aspect, it was found that incentive was the high mean value (3.78), and the question about an attempt to achieve a very high success was the highest value. It indicted that the executives were tried to work and enthusiastic. Success in work must have the power in work and not be tried because the mid-level executives were in the part of policy receive from higher executives to bring forward to primary executive to perform. Overall of integrity and dignity was the high mean value (3.57) but it was the lowest when compare to other aspects. It indicated that mid-level executive cannot build trust with the workers that make they are not trust and low confidence in mid-level executives, including no tactics with subordinates and demonstrate the consistency of work with the others and show that words and actions of leader are correspond all the time. This result corresponded to concept of David A. Kirkpatrick and Edwin A.Locke (Refer to Thongbai Sudcharee, 2008: 41), they said that honesty and integrity is the leader will build trust, no tactics with subordinates and express the consistently in work with the others including show the words and actions of leader are correspond all the time.

6.4 To find the suggestion in order to improve the quality of work life of the president's staffs, Mahidol University

The result of leadership characteristic appropriate to the agency was found that the supporting staffs of president office, Mahidol University had the highest opinion in the desired behavior i.e. to perform the respect, and subordinate be

courteous, self-confidence, listen to the opinion of the subordinate, maturity, emotional barrier and word and action accordingly. This result corresponded to concept of David A. Kirkpatrick and Edwin A.Locke (Refer to Thongbai Sudcharee, 2008: 40), they said that emotional aspects of the succession leaders feature emotional stability and optimistic. It also corresponded to concept of David A. Kirkpatrick and Edwin A. Locke (refer to Thongbai Sudcharee, 2008: 41) said that leader will build trust, no tactics with subordinates and express the consistently in work with the others including show the words and actions of leader are correspond all the time. It was discussed that if the primary and mid-level executives can conduct and practice those, it will result in trust and confidence to the workers and cause to work that leads to success in the goals.

The problems and barriers of staffs who related with care about the welfare or livelihood found that the progress of staffs such as vacancy, compensation and salary are not much taken care by the agency. The agencies have to care of progress seriously because the progress direct affected the quality of work life. This concept corresponded to Richard E. Walton (1975 refer to Mongkol Lawanna, 2008: 16-19) who reported that the compensation is one that indicates the quality of work life, and developing of individual performance is focused on education. Career development of is one that indicates the quality of work life. This allows individuals to work by using them potential fully.

7. Recommendations

7.1 Policy recommendations

1) Executives of president office, Mahidol University should be decided policy that conformed to development of the quality of work life of staffs by enhance and develop the policy to concentrate and continuous.

2) Executives of president office, Mahidol University should be decided policy that conformed to development of leadership characteristic of primary and mid-level executives, including people who likely become to primary and mid-level executives.

7.2 Practical recommendations

The quality of work life:

1) Compensation or salary should be increased to corresponded cost of living and considering annual rewards. Because of when consider from the regulations, receiving of reward have to considering of performance. In fact, evaluation was rated by a group of people who are not honest and fair. For solve this problem, considering of award should be consider just leave day and specify money standard for staffs to morale and spirit in work, and attend to work without absence from work, late and leave.

2) Fund health care for the university staffs should be established to supply right to treat in private hospitals or hospital of Mahidol University, or increasing amount of financial for treat and reserve money for emergency such as accidents.

3) Provide vocational training to make progress in career and security contract for staffs including training to support the change.

4) It should be rotated work in every part in order to every aspect of learning and able to work interchangeably.

5) Organize a workshop between the worker and executives in order to make a comment and consultation in work and to acknowledge the problem and possible solution.

6) Organize an annual seminar within president office and university in both academic seminar and create or relax manner in order to make relationship and to acknowledge policy.

7) Increase internet network and apply the high speed internet, and also increase materials, tools and office equipments to enough and quality for work.

8) Provide car parking enough with the university staffs and increase bright light in front of buildings.

9) Provide recreation activities such as make permit and sacrifice for needy children.

Leadership:

1) Provide leadership training for administrator with a serious and ongoing.

2) Provide leadership training to people who are likely to become the administration in future.

3) Provide a leadership seminar for the president office’s staff of Mahidol University.

7.3 Further research recommendations

1) Study the other factors that related with the quality of work life should be done.

2) It should be more study the quality of work life in the other aspects in order to get the results to develop the organization, including to research about the quality of life to the interview format.

3) It should be compared with the other organizations for improve the agency.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). **ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กวี วงศ์พุฒ. (2542). **ภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้ง ที่ 5. กรุงทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

กิติ ตยัคคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บัตเตอร์ฟลาย.

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)**. อนุสารแรงงาน. 11 (4) : 17-22.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). **พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.**

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2534). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ทองใบ สุดชารี. 2544. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). **บรรยากาศองค์การ.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

นพรัตน์ รุจนกานต์. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเซส จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บานชื่น ทาจันทร์. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญเจือ วงศ์เกษม. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต.** วารสารเพิ่มผลผลิต, 26 (ธันวาคม 2529-มกราคม2530), 2530 : 20-30

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). **การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พราว สาลิคุปต (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พิบูล ทีปะปาล. 2550. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

มงคล ลาวรรณา. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.).** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ. เอกสารอัดสำเนา.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2542). **สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รมิตา อั๋นวงษ์. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รุ้งตะวัน นากสุก. (2551). **ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)** สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). **การวิจัยการตลาด ฉบับปรับปรุงใหม่**. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

เสาวนิต เสาณานนท์. (2542). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงเจริญพระชนมพรรษาครบ 6 รอบ.

สมคิด คำเจริญ. (2552). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบันฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวาราวดี.** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชานุช พันธนียะ. (2553). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.** เอกสารการสอนสถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุพรรณี มาตรโพธิ์. (2549). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ : แอร์บอร์น พรินต์.

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2546). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.** นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

อนันต์ แก้วกำเนิด. (2543). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี.** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). **การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เอื้อมพร บัวสรวง. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาษาอังกฤษ

Daft, R. L. (1999). **Leadership Theory and Practice.** Florida: The Dryden Press**.**

Davis, Keith. (1972.) **Human Behavior at Work : Human Relation and Organization Behavior.** 4th e*d.*, New York, McGraw-Hill.

Delamotte, Y. and S. Takezawa. (1984). **Quality of Work Life in International Perspective.** Switzerland: International Labor Organization.

Dubrin, A.J. (1981). **Personal and Human Resource Management** . New York : D. Van Nostrand Company.

Forehand, G.A., and B.Van Gilmer. (1964). **Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior.** Psychological Bulletin 62 .

Halpin, A. W. (1966). **A Factorial Study of The Leader Behavior Description.** In R.M.

Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing.

Kirkpatrick S.A., Locke, E. A. (1996). **Direct and indirect effects of Three core characteristic leadership components on performance and attitudes.** Journal of Applied Psychology, 81, 36-51.

Kotter, John P. (1996). **Leading Change.** Boston: Harvard Business School Press.

Kouzes, James M. & Posner, Barry Z. (1995). **The Leadership Challenge: How to Keep Extraordinary Things done in Organization.** San Francisco, CA : Jossey_ Bass.

Lewin, K. (1951). **Field theory in social science; selected theoretical papers. D. Cartwright (ed.).** New York: Harper & Row.

Plun Kett, W.R. and Attner, R.F. (1992). **Introduction to Management**. 4th ed., Boston : PWS-Kent.

UNESCO. (1978). **Indicator of environment quality of life**. Research and papers in social science, 38, p. 89.

Walton, R.E. (1973, September). **"Quality of Working Life : What is it ?"** , Sloan Management Review. 15(10) : 11 - 21.

Walton, R.E. (1974). Improving the quality of working life. **Harvard Business Review,** 14, 12-61.

Yamane, Taro. (1967). **Stratistics : an Introductory Analysis.** 2nd ed. New York : Harper and Row.

Yukl, G., & Falbe, C.M. (1991). The Importance power sources in downward and lateral relation, Journal of Applied Psychology, 76,416-423

ออนไลน์

http://www.agro.cmu.ac.th/department/fe/activity/qwl_49/sumqwl.doc

http://www.mahidol.ac.th/muthai/

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

ร่างแบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (บุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล)
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวปภาวี เจียรศิลปดำรง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้มาจะถูกเก็บเป็นความลับ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นๆ ในระดับเดียวกันต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในตึกสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 4 แบบคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ปภาวี เจียรศิลปดำรง
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 25 ปี ☐ 26 – 30 ปี
☐ 31 – 35 ปี ☐ 36 – 40 ปี
☐ 41 – 45 ปี ☐ 46 – 50 ปี
☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

☐โสด ☐สมรส ☐หม้าย

4. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา
☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. รายได้

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 – 15,000 บาท
☐ 15,001 – 20,000 บาท ☐ 20,001 – 25,000 บาท
☐ 25,001 – 30,000 บาท ☐ 30,000 บาทขึ้นไป

6. ประเภทของบุคลากร

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว
☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....ปี
8. สังกัดกอง…….

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ ของ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน		**ความหมาย**
ระดับคะแนน	1	มีลักษณะผู้นำน้อยมาก
ระดับคะแนน	2	มีลักษณะผู้นำน้อย
ระดับคะแนน	3	มีลักษณะผู้นำปานกลาง
ระดับคะแนน	4	มีลักษณะผู้นำมาก
ระดับคะแนน	5	มีลักษณะผู้นำมากที่สุด

นิยาม	ผู้บริหารระดับต้น	หมายถึง	หัวหน้างาน
	ผู้บริหารระดับกลาง	หมายถึง	ผู้อำนวยการกอง

ท่านมีความคิดเห็นต่อลักษณะผู้นำของ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	**ระดับความคิดเห็น**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง หัวหน้างาน					
1. มีแรงจูงใจสูง (Drive)					
1. มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ					
2. มีพลังในการทำงานและไม่เคยเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน					
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
2. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead)					
1. มีความต้องการที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น					
2. มีความเต็มใจที่พร้อมจะเข้าไปรับผิดชอบ					

ท่านมีความคิดเห็นต่อลักษณะผู้นำของ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
3. มีความซื่อสัตย์ และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity) 1. สร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ					
2. ตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. คำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคลองกันตลอดเวลา					
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) 1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
2. มีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด					
5. มีความฉลาด (Intelligence) 1. มีความฉลาดในการคิดสังเคราะห์งานได้					
2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน					
3. มีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
6. มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge) 1. มีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การและเทคนิคในการทำงาน					
2. มีความเข้าใจถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ท่านมีความคิดเห็นต่อลักษณะผู้นำของ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ผู้อำนวยการกอง					
1. มีแรงจูงใจสูง (Drive)					
1. มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จ					
2. มีพลังในการทำงานและไม่เคยเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน					
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
2. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (Desire to Lead)					
1. มีความต้องการที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น					
2. มีความเต็มใจที่พร้อมจะเข้าไปรับผิดชอบ					
3. มีความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (Honesty and Integrity)					
1. สร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ					
2. ตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. คำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา					
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)					
1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
2. มีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด					
5. มีความฉลาด (Intelligence)					
1. มีความฉลาดในการคิดสังเคราะห์งานได้					
2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน					
3. มีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง					

ท่านมีความคิดเห็นต่อลักษณะผู้นำของ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<u>6. มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (Job-relevant Knowledge)</u> 1. มีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การและเทคนิคในการทำงาน					
2. มีความเข้าใจถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน		**ความหมาย**
ระดับคะแนน	1	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยมาก
ระดับคะแนน	2	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
ระดับคะแนน	3	มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
ระดับคะแนน	4	มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
ระดับคะแนน	5	มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	**ระดับความคิดเห็น**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. มิติด้านการทำงาน					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม					
4. ผู้บริหารของท่านมีคุณธรรม					
5. ผู้บริหารของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี					
6. ผู้บริหารของท่านมีการกระจายภาระงานเหมาะสม					
7. ผู้บริหารทำงานแบบยืดหยุ่น					
8. องค์กรของท่านมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน					
9. องค์กรของท่านมีการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบระบบคุณธรรม					

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
10. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ไปเรียนรู้เพิ่มเติม					
11. องค์กรของท่านมีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
12. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
13. ท่านได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
2. มิติด้านส่วนตัว 1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
2. ในแต่ละสัปดาห์ท่านมีงานมากจนไม่มีเวลาได้ออกกำลังกาย					
3. ในปัจจุบันท่านรู้สึกเครียด					
4. งานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกตึงเครียดตลอดเวลา					
3. มิติด้านสังคม 1. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ					
2. ท่านมีความผูกพันกับองค์กร					
3. ท่านคิดว่าในองค์กรมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี					
4. ท่านมีกิจกรรมร่วมกันทั้งทางด้านนันทนาการ เช่น การไปทำบุญไหว้พระ					
5. องค์กรของท่านมีกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น แจกของให้เด็กด้อยโอกาส					
4. มิติด้านเศรษฐกิจ 1. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ					

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน					
3. ท่านรู้จักการบริหารจัดการเงินที่ได้รับ					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะ

คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

1. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำแบบใดที่เหมาะสมกับหน่วยงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. อะไรบ้างที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านไม่ได้ให้การดูแลเอาใจใส่ต่อทุกข์สุข หรือความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้างที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

COA.No.2011/188.2009

Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

Title of Project:	Factors Relating to the Quality of Work Life of Supporting Staff The President Office, Mahidol University (Thesis for Master Degree)
Principal Investigator:	Mriss Paprawee Jiansinlapadamrong
Name of Institution:	Faculty of Social Sciences & Humanities, Mahidol University
Approval Includes:	1) MU-SSIRB Submission form version received date 3 June 2011 2) Participant Information sheet version date 9 August 2011 3) Informed Consent form version date date 9 August 2011 4) Questionnaire version received date date 3 June 2011

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval: 20 September 2011
Date of Expiration: 19 September 2012

Signature of Chairman:.....
(Emeritus Professor Santhat Sermsri)

Signature of Head of the Institute:.....
(Assoc. Prof. Dr.Wariya Chinwanno)
Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities,
Mahidol University, Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9080 Fax.(662) 441 9081

Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

This document is a record of review and approval/acceptance of a study protocol

Protocol Title: Factors Relating to The Quality of Work Life of Supporting Stuff, The President Office, Mahidol University

Protocol No.: MU-SSIRB 2011/130.0306 (B1)

Type of approval/acceptance: Protocol Amendment

1) Protocol Title change to "Factors Affecting The Quality of Work Life of Supporting Staff, The President Office, Mahidol University"

Principal Investigator: Miss Paprawee Jiansinlapadamrong

Date of Approval: 23 May 2012

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

.....

(Emeritus Professor Santhat Sermsri)
Chairperson

23 May 2012
Date

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9080

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล นางสาวปภาวี เจียรศิลปดำรง

วัน เดือน ปีเกิด 4 เมษายน 2521

สถานที่เกิด จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม, พ.ศ. 2542- 2544
บัญชีบัณฑิต (บช.บ.)
มหาวิทยาลัยมหิดล จังหวัดนครปฐม, พ.ศ. 2552-2555
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)
วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์

ที่อยู่ปัจจุบัน 1 ซอยเพชรเกษม 60 บางหว้า ภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160
E-mail: panda_7979@hotmail.com