

ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງຜະນັກງານຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ¹

ດາລຸນນີ ອິນດາວົງ², ສຸດທິດາ ຮຸ່ງແສງຝ້າ, ສິມພອນ ພູມມາ, ພອນປະສິດ ຄົມທະວົງ

ສາຂາວິຊາບໍລິຫານທຸລະກິດທົ່ວໄປ, ພາກວິຊາ ບໍລິຫານທຸລະກິດ ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ
ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ

ບົດຄັດຫຍໍ້

ການວິໄຈຄັ້ງນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກຂອງຜະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ, ສຶກສາປັດໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງຜະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ແລະ ວິເຄາະແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງຜະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ, ມີກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາແມ່ນຜະນັກງານ - ຄູອາຈານພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ຈຳນວນທັງໝົດ 208 ຄົນ, ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈແມ່ນແບບສອບຖາມ ເຊິ່ງມີລັກສະນະເປັນແບບຊ່ວງປະມານຄ່າ (Rating Scale) ແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບ ຕາມວິທີຂອງ Likert Scales ໂດຍມີຄ່າຄວາມໝ້າເຊື່ອຖືເທົ່າກັບ 0.977, ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໄດ້ແກ່: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ, ຄ່າ Pearson Product-Moment Correlation Coefficients ແລະ ຄ່າ Multiple Regression Correlation Coefficient,

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: ລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກຂອງຜະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບດີຫລາຍ, ປັດໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງຜະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ແມ່ນປັດໃຈດ້ານຄຸນສົມບັດ ແລະ ອຸປະນິໄສສະເພາະຕົວຂອງຕົນເອງ, ປັດໃຈອິດທິພົນສັງຄົມ, ປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ, ປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານຄອບຄົວ ແລະ ປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຢ່າງມີຄວາມສຳພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01.

ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຜະນັກງານ - ຄູອາຈານໄວ້ 2 ແນວທາງຄື: ແນວທາງສຳລັບມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ (ອົງກອນ) ແລະ ແນວທາງສຳລັບຜະນັກງານ - ຄູອາຈານ.

ຄຳສຳຄັນ:

ຄຸນນະພາບຊີວິດ, ປັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນ, ແນວທາງການພັດທະນາ, ຜະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ.

¹ ການອ້າງອີງພາສາລາວ:

ດາລຸນນີ ອິນດາວົງ ແລະ ຄະນະ. (2020). ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງຜະນັກງານຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ, ວາລະສານວິທະຍາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ, ສະບັບທີ: 6, ເຫຼັ້ມ 2, ໜ້າທີ: 149 - 160.

² ຕິດຕໍ່ພົວພັນ:

ດາລຸນນີ ອິນດາວົງ, ພາກວິຊາບໍລິຫານທຸລະກິດ, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ, ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ, ໂທລະສັບ: 0305609777, ໂທລະສັບມືຖື: 020-59264777, E-mail: indavong.su@gmail.com

The Guidelines on the Improvement in the Staff – Lecturers’ Quality of Life in Souphanouvong University

Dalounny INDAVONG³, Soudtida HOONGSENGPHA

Phonepasith KHOMTHAVONG, Somphone Phumma

*Department of Business Management, Faculty of Economics and Tourism,
Souphanouvong University*

ABSTRACT

The Purpose of this Research were: 1) to study Staff – Lecturers’ quality of life in Souphanouvong University, 2) to study factor influencing the staff – Lecturers’ quality of life in Souphanouvong University and 3) to analyse the Guidelines on the Improvement in staff – lecturers’ quality of Life in Souphanouvong University. The samples were 208 lectures who have taught and worked there in 2019. The instruments included, questionnaires, which were used by 5-Point Likert Scale. The cronbach alpha reliability coefficient was 0.977. Statistical methods used in data analysis were descriptive statistics, which summarize data from a sample using indexes such as the mean or standard deviation, Pearson Product-Moment Correlation Coefficients and Multiple Regression and Correlation Coefficient.

The major findings found that: overall, the Lecturers’ quality of life was at a fairly good level, factors influencing staff and lecturers’s quality of life at Souphanouvong University consisted of, social Influence factor, Economic Development need factor, Family development need factor and Social Development need factor. Staff – Lecturers’ Quality of Life in Souphanouvong University was found statistically significant at 0.01.

There were two possible approaches to the guidelines on Improvement on the Staff – Lecturers’ Quality of Life in Souphanouvong University. The first approach was for Souphanouvong University (Insitution) and another was for Staff – Lecturers.

Keywords: quality of life, Factor Influence, The Guidelines on the improvement, Staff – Lectures Souphanouvong University

³Correspondence:

Dalounny INDAVONG, Department of Business Managment, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University.

Tel: 020-59264777, E-mail: indavong.su@gmail.com

1. ພາກສະໜີ

ຜະນຶກງານຄູອາຈານເປັນຜູ້ມີບົດບາດສຳຄັນຂອງຊາດໃນດ້ານການພັດທະນາສັງຄົມ ແລະ ປະເທດຊາດ ເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຈະເລີນໃນທຸກໆ ດ້ານ ເຊິ່ງສັງຄົມ ແລະ ປະເທດຊາດຈະມີຄວາມຈະເລີນກ້າວໜ້າ ແລະ ມີການພັດທະນາໄປທິດທາງໃດນັ້ນແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບຄຸນນະພາບ ແລະ ວິທີການຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການສຶກສາ. ດັ່ງນັ້ນ, ປັດໃຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທີ່ສາມາດເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນໃນສັງຄົມ ແລະ ປະເທດຊາດເປັນຜູ້ທີ່ມີຄຸນນະພາບໄດ້ກໍ່ແມ່ນຄູອາຈານ ເຊິ່ງຄູອາຈານເປັນຜູ້ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນໃນການສຶກສາອົມຮົມ, ສັ່ງສອນ, ໃຫ້ຄວາມຮູ້, ຄຸນນະທຳ, ຈະລິຍະທຳຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງສັງຄົມ ແລະ ຄູ່ເປັນພຽງຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດເທົ່ານັ້ນແຕ່ຄູອາຈານຈະຕ້ອງເປັນຜູ້ທີ່ມີຄຸນນະທຳປະຈຳໃຈເພື່ອເປັນຕົ້ນແບບໃຫ້ກັບນັກຮຽນ/ນັກສຶກສາ ທີ່ຈະເຕີບໂຕເປັນກຳລັງຂອງປະເທດອີກດ້ວຍ ແລະ ອາຊີບຄູອາຈານກໍ່ເປັນອາຊີບທີ່ຖືກຄາດຫວັງຄວາມສຳເລັດໃນການປະຕິບັດງານສູງທັງດ້ານຄວາມສຳເລັດ, ການສອນນັກຮຽນ/ນັກສຶກສາ, ການປະພຶດຕິນຳເປັນແບບຢ່າງທີ່ດີ, ການເປັນທີ່ເພິ່ງໃຫ້ແກ່ສັງຄົມ ເຊິ່ງການສະໜັບສະໜູນໃນຄູອາຈານເປັນຕົ້ນແບບໃນດ້ານການເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນ ດັ່ງຄຳວ່າ: “ແມ່ພິມຂອງຊາດ” ຕາມແນວຄວາມຄິດຂອງ ແອວຕັນ ມາໂຍ ຕ້ອງສົ່ງເສີມໃຫ້ຄູອາຈານມີສິ່ງແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີ, ໄດ້ຮັບຄຳຕອບແທນທີ່ພຽງພໍ, ມີແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ຫລື ອາດເວົ້າໄດ້ວ່າ: ຄູອາຈານຄວນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີ ທັງໃນດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກ ແລະ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນ ໂດຍເປັນການສົ່ງເສີມທາງດ້ານຮ່າງກາຍແລະຈິດໃຈ, ແນວໃດກໍ່ຕາມການສົ່ງເສີມໃຫ້ຄູອາຈານມີຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີເປັນເລື່ອງທີ່ຂ້ອນຂ້າງຍາກ ເນື່ອງຈາກວ່າແຕ່ລະຄົນມີຜືນຖານຊີວິດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໂດຍ Grey Bogнар (2005) ໄດ້ກ່າວໄວ້ວ່າ: ການ

ສຶກສາຄວາມເໝາະສົມຂອງປັດໃຈ ຫລື ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດເພື່ອນຳໄປສູ່ຂໍ້ສະໜີແນະ ຫລື ແນວທາງການປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດຕ້ອງໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມຄວາມສຳຄັນຕໍ່ເງື່ອນໄຂຂອງຊີວິດດັ່ງນັ້ນ, ການສຶກສາເພື່ອຊອກຫາແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງຜະນຶກງານ - ຄູອາຈານຕ້ອງສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈໃນທຸກອະລິຍະບົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການໃຊ້ຊີວິດຂອງຄົນເຫລົ່ານັ້ນໃຫ້ເຂົ້າໃຈ.

ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງຖືວ່າເປັນສະຖາບັນການສຶກສາໜຶ່ງທີ່ເປັນອົງກອນລັດ ແລະ ມີບົດບາດຕໍ່ການພັດທະນາປະເທດມີພາລະກິດໃນການບໍລິຫານຈັດການການສຶກສາ ເຊັ່ນ: ພັດທະນາ, ຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້, ສົ່ງເສີມການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ແລະ ສ້າງສັນຜົນງານທາງວິຊາການ ແລະ ວິຊາຊີບ ເພື່ອປະໂຫຍດຂອງທ້ອງຖິ່ນ, ສັງຄົມ ແລະ ປະເທດຊາດ, ນຳເອົາຄວາມຮູ້ວິຊາການໃຫມ່ໆ ບໍລິການແກ່ສັງຄົມ ແລະ ບຸລະນາການທາງສິລະປະ - ວັດທະນະທຳອັນດີງາມຂອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ປະເທດ ເຊິ່ງຖືໄດ້ວ່າເປັນຮາກຖານທີ່ສຳຄັນໃນການສ້າງຄວາມຈະເລີນກ້າວໜ້າ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາການພັດທະນາປະເທດທັງໃນດ້ານເສດຖະກິດ, ການເມືອງ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ ໂດຍການບໍລິຫານການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບຈະຊ່ວຍເສີມສ້າງໃຫ້ບຸກຄົນໄດ້ຮັບການພັດທະນາຕົນເອງໃນດ້ານຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ທັກສະ, ຈະລິຍະທຳ ເຊິ່ງເປັນການພັດທະນາສັກກະຍະພາບ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດຂອງຄົນໃນປະເທດ. ດັ່ງນັ້ນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງຈຳເປັນຕ້ອງມີບຸກຄະລາກອນທີ່ມີລັກສະນະສະເພາະ ມີຄວາມສາມາດ, ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ມີປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍມະຫາວິທະຍາໄລໃຫ້ບໍລິການການຮຽນການສອນໃນລະດັບປະລິນຍາຕີໃນຫລາກຫລາຍວິຊາອາຊີບ ໃນປັດຈຸບັນມີນັກສຶກ

ສາລວມທັງຫມົດ 3.078 ຄົນ⁴ ແລະ ມີພະນັກງານຄູອາຈານທັງຫມົດຈຳນວນ 427 ຄົນ⁵ ເຊິ່ງການບໍລິຫານງານແມ່ນໄດ້ແບ່ງເປັນພະແນກຫ້ອງການຕ່າງໆ ດັ່ງນີ້: ຫ້ອງການວິຊາການ, ຫ້ອງບໍລິຫານ, ຫ້ອງການພົວພັນຮ່ວມມື, 6 ຄະນະວິຊາ, ຫ້ອງສະມຸດ ແລະ ສູນຕ່າງໆ ອີກຈຳນວນໜຶ່ງ ໂດຍມີອະທິການບໍດີເປັນຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາທີ່ຜ່ານມາ 16 ປີ ມີປະລິມານນັກສຶກສາເພີ່ມຫລາຍຂຶ້ນ, ດ້ວຍລະບົບການບໍລິຫານຈັດການທີ່ມີປະສິດທິພາບຂອງຜູ້ບໍລິຫານສິ່ງຜົນໃຫ້ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງມີຄວາມຈະເລີນເຕີບໂຕທີ່ສູງຂຶ້ນ ດ້ວຍອັດຕາທີ່ເຕີບໂຕທີ່ສູງຂຶ້ນນີ້ພະນັກງານ ຄູອາຈານໃນອົງກອນຈຶ່ງມີສ່ວນສຳຄັນ ແລະ ມີບົດບາດໂດຍກົງໃນດ້ານການຈັດການຮຽນການສອນ ແຕ່ໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາທີ່ຜ່ານມາທາງອົງກອນໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການທີ່ທັດສະນະຄະດີຂອງ ຄູອາຈານ ແລະ ພະນັກງານທາງການສຶກສາ ປ່ຽນແປງໄປຈາກເດີມ ຈຶ່ງເກີດບັນຫາດ້ານແນວຄິດຂອງຄູອາຈານ ແລະ ພະນັກງານເຊັ່ນ: ການລາອອກຂອງຄູອາຈານ, ການໂຍກຍ້າຍສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ການປະລະຫນ້າທີ່ວຽກງານເຫັນໄດ້ວ່າເປັນບັນຫາທີ່ສຳຄັນທີ່ທາງອົງກອນກໍ່ຄືທາງມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ສົ່ງເສີມ ແລະ ສ້າງປັດໃຈທີ່ເສີມສ້າງຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານໃຫ້ສູງຂຶ້ນ.

ດ້ວຍເຫດນີ້, ທາງຄະນະຜູ້ວິໄຈຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະສຶກສາເຖິງແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ເພື່ອຮັບຮູ້ເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ, ປັດໃຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ ແລະ ສຶກສາແນວທາງໃນການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານໃນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງໃຫ້ສູງຂຶ້ນໃນອານາ

ຄິດ. ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນມີຈຸດປະສົງໃນການຄົ້ນຄວ້າດັ່ງນີ້:

❶ ສຶກສາລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານ ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ.

❷ ສຶກສາປັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານ ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ.

❸ ສຶກສາແນວທາງໃນການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານ ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ.

2. ເຄື່ອງມື ແລະ ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

2.1 ເຄື່ອງມືໃນການເກັບຂໍ້ມູນ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄັ້ງນີ້ແມ່ນແບບສອບຖາມ ເຊິ່ງມີລັກສະນະເປັນແບບຊ່ວງປະມານຄ່າ (Rating Scale) ແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບ ຕາມວິທີຂອງ Likert Scales ໂດຍມີຄ່າຄວາມໝ້າເຊື່ອຖືເທົ່າກັບ 0.977.

2.2 ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

ເປັນການຄົ້ນຄວ້າແບບປະລິມານ) Quantitative Research) ດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າໂດຍການກຳນົດປະຊາກອນແມ່ນພະນັກງານ - ຄູອາຈານໃນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ປີ 2019 ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການສຳຫລວດທັງໝົດມີຈຳນວນ 208 ຄົນ, ເມື່ອໄດ້ຂໍ້ມູນຈາກການລົງເກັບກຳແລ້ວໄດ້ນຳເອົາຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວມາດຳເນີນການວິເຄາະຊອກຫາຄ່າທາງສະຖິຕິຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Std.Deviation), ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນການຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນ ດ້ວຍໂປຼແກມສຳເລັດຮູບທາງຄອມພິວເຕີໃນການວິເຄາະຕາມຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າໂດຍມີລາຍລະອຽດດັ່ງລຸ່ມນີ້:

⁴ ຫ້ອງການວິຊາການ ມສ, ສະຖິຕິນັກສຶກສາລົງທະບຽນ 2019-2020.

⁵ ຫ້ອງການຈັດຕັ້ງ ມສ, ສະຖິຕິພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ 2020.

1) ການສຶກສາລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດ, ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຄູ-ອາຈານຕໍ່ການໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ປັດໃຈໃນການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານ ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ເຊິ່ງຄະນະຜູ້ວິໄຈໄດ້ວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍສະຖິຕິຜັນລະນາ ໂດຍການວິເຄາະຫາຄ່າສະເລ່ຍ (Mean) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Std. Deviation) ແລະມີການຈັດ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານ ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ.

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ: ພະນັກງານ - ຄູອາຈານໃນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ທີ່ເປັນກຸ່ມຕົວຢ່າງໃນການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ມີຈຳນວນ 208 ຄົນ ພົບວ່າ :ພະນັກງານ - ຄູອາຈານໃນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ເປັນເພດຊາຍ (65.4%) ແລະ ເປັນເພດຍິງ (34.6%), ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນມີອາຍຸລະຫວ່າງ 25-35 ປີ (54.8%) ,ມີສະຖານະພາບທີ່ແຕ່ງງານແລ້ວ (73.1%), ມີລະດັບການສຶກສາຈົບຊັ້ນປະລິນຍາຕີ (53.4%), ມີລະດັບລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນຢູ່ລະຫວ່າງ 1,500,001 – 3,000,000 ກີບ (80.2%), ສໍາລັບລາຍຈ່າຍສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນແມ່ນຢູ່ລະຫວ່າງ 1,500,001 – 3,000,000 ກີບ (54.8%), ການເຂົ້າເຮັດວຽກແມ່ນເປັນພະນັກງານວິຊາການ (80.8%) ແລະ ໄລຍະເວລາໃນການເຂົ້າເຮັດວຽກຢູ່ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງແມ່ນເຮັດວຽກຫລາຍກວ່າ 10 ປີຂຶ້ນໄປ (42.3%).

ຜົນການສຶກສາລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ພົບວ່າ :ໂດຍລວມແລ້ວພະນັກງານ - ຄູອາຈານໃນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງແມ່ນມີຄຸນນະພາບຊີວິດຢູ່ໃນລະດັບທີ່ດີຫລາຍ ($\bar{X}=3.72$) ເຊິ່ງໃນນີ້ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນລະດັບທີ່ດີຫລາຍໃນລໍາດັບທໍາອິດ

ລຽງ, ໄຈ້ແຍກ, ຕີຄວາມໝາຍເນື້ອໃນ ແລະ ສະຫຼຸບຂໍ້ມູນເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມຈຸດປະສົງທີ່ສຶກສາ.

2) ການວິເຄາະຫາປັດໃຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ແມ່ນວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍສະຖິຕິອ້າງອີງ ໂດຍວິເຄາະຫາຄ່າສໍາປະສິດການຖືກຖອຍແບບພະຫຸຄຸນ (Multiple Regressions) ແລະ ຄ່າສໍາປະສິດຄວາມສໍາພັນຂອງເພຍສັນ (Pearson Correlation Coefficient).

ແມ່ນຄຸນນະພາບຊີວິດທາງດ້ານສັງຄົມ ($\bar{X}=4.11$), ຮອງລົງມາແມ່ນຄຸນນະພາບຊີວິດທາງດ້ານຄອບຄົວ ($\bar{X}=4.04$), ຖັດມາແມ່ນຄຸນນະພາບຊີວິດທາງດ້ານສຸຂະພາບ ($\bar{X}=4.01$) ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນຄຸນນະພາບຊີວິດທາງດ້ານການພັດທະນາຕົນເອງ ($\bar{X}=3.79$), ສໍາລັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານທີ່ຢູ່ໃນລະດັບດີແມ່ນ: ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນດ້ານການເຮັດວຽກ ($\bar{X}=3.55$) ແລະ ຄຸນນະພາບຊີວິດຊີວິດທາງດ້ານເສດຖະກິດ ($\bar{X}=2.81$).

ຜົນການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານໃນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ພົບວ່າ: ໂດຍລວມແລ້ວພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຢູ່ໃນລະດັບຫລາຍ ($\bar{X}=3.54$) ເຊິ່ງໃນນີ້ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຫລາຍກວ່າຫມູ່ໃນລໍາດັບທໍາອິດແມ່ນດ້ານຄອບຄົວ ($\bar{X}=3.67$), ຮອງລົງແມ່ນແມ່ນຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ($\bar{X}=3.62$), ຖັດມາແມ່ນຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານການເຮັດວຽກ ($\bar{X}=3.57$), ຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ ($\bar{X}=3.53$) ແລະ ລໍາດັບສຸດທ້າຍແມ່ນຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານສຸຂະພາບ ($\bar{X}=3.51$) ແລະ ສໍາລັບຄວາມຕ້ອງການ

ພັດທະນາດ້ານການພັດທະນາຕົນເອງແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການໃນລະດັບປານກາງ ($\bar{X} = 3.38$).

3.2 ປັດໃຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ.

ຜົນການວິເຄາະສໍາປະສິດສະຫະສໍາພັນເພຍສັນ (Pearson Correlation Coefficient) ລະຫວ່າງຕົວປ່ຽນປັດໃຈພາຍໃນບຸກຄົນ (ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕົນເອງ (X_1), ການຮຽນຮູ້ຂອງຕົນເອງ (X_2), ແຮງຈູງໃຈຂອງຕົນເອງ (X_3), ຄວາມຮູ້ສຶກນຶກຄິດຂອງຕົນເອງ (X_4), ຄຸນສົມບັດ ແລະ ອຸປະນິໄສສະເພາະຕົວຂອງຕົນເອງ (X_5)), ປັດໃຈພາຍນອກບຸກຄົນ (ອິດທິພົນທາງຄອບຄົວ (X_6), ປັດໃຈອິດທິພົນທາງສັງຄົມ (X_7), ປັດໃຈອິດທິພົນທາງວັດທະນະທຳ (X_8), ປັດໃຈອິດທິພົນທາງເສດຖະກິດ (X_9)), ປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດ (ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ (X_{10}), ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານຄອບຄົວ (X_{11}), ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານການເຮັດວຽກ (X_{12}), ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ (X_{13}), ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານສຸຂະພາບ (X_{14}), ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານການພັດທະນາຕົນເອງ (X_{15}) ແລະ ລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານໂດຍລວມ (Y) ພົບວ່າ: ຕົວປ່ຽນທັງ 16 ຕົວມີຄວາມສໍາພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01, ມີຄວາມສໍາພັນກັນໃນລະດັບຕໍ່າຫຼາຍ ແລະ ມີຄວາມສໍາພັນກັນໄປໃນທາງບວກ.

ຜົນການວິເຄາະຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນເມື່ອໃຊ້ຕົວປ່ຽນອິດສະຫລະທັງຫມົດ 15 ຕົວພະຍາກອນຄຸນນະພາບຊີວິດໂດຍລວມຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງພົບວ່າ: ປັດໃຈພາຍໃນບຸກຄົນ ແລະ ປັດໃຈພາຍນອກບຸກຄົນມີຄວາມສໍາພັນກັບຄຸນນະພາບຊີວິດໂດຍລວມຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ຄືມີຄ່າ R ເທົ່າ 0.536 ແລະ ມີອິດທິພົນຕໍ່

ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ພຽງ 28.7% ($R^2 = 0.287$) ສ່ວນທີ່ເຫລືອອີກ 71.3% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແລະ ພົບວ່າມີພຽງ 2 ປັດໃຈທີ່ມີຄວາມສໍາພັນກັນກັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານຄູອາຈານໃນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01 (Pvalue < 0.01 Sig.) ຄື : ປັດໃຈດ້ານຄຸນສົມບັດ ແລະ ອຸປະນິໄສສະເພາະຕົວຂອງຕົນເອງ (X_5) ມີຄ່າ $\beta = 0.206$ ແລະ ປັດໃຈອິດທິພົນທາງສັງຄົມ (X_7) ມີຄ່າ $\beta = 0.236$ ເຊິ່ງມີສົມຜົນພະຍາກອນຄຸນນະພາບຊີວິດໂດຍລວມຂອງພະນັກງານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ (Y) ຄື: $\hat{Y} = 0.206 X_5 + 0.236 X_7$.

ສໍາລັບປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດພົບວ່າມີຄວາມສໍາພັນກັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານໂດຍລວມ (Y) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($R = 0.562$) ແລະ ມີອິດທິພົນ/ສິ່ງຜົນພຽງແຕ່ 31.6% ($R^2 = 0.287$) ສ່ວນທີ່ເຫລືອອີກ 68.4% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແລະ ບັນດາປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ກັບລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານໂດຍລວມແມ່ນມີພຽງ 3 ປັດໃຈທີ່ມີຄວາມສໍາພັນກັນກັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານຄູອາຈານໃນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01 (Pvalue<0.01 Sig.) ຄື : ປັດໃຈດ້ານຄວາມຕ້ອງການຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ (X_{10}) ມີຄ່າ $\beta = 0.193$, ປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານຄອບຄົວ (X_{11}) ມີຄ່າ $\beta = 0.182$ ແລະ ປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ (X_{13}) ມີຄ່າ $\beta = 0.452$, ໂດຍສົມຜົນພະຍາກອນຄຸນນະພາບຊີວິດໂດຍລວມຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ (Y) ຄື: $\hat{Y} = 0.193 X_{10} + 0.182 X_{11} + 0.452 X_{13}$.

3.3 ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານ ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ

ຈາກຜົນການວິເຄາະປັດໃຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງ ພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງຟົບວ່າ: ປັດໃຈທີ່ມີອິດທິພົນຫລາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ($\beta=0.452$), ປັດໃຈດ້ານຄຸນສົມບັດ ແລະ ອຸປະນິໄສສະເພາະຕົວຂອງຕົນເອງ ($\beta=0.115$), ປັດໃຈອິດທິພົນສັງຄົມ ($\beta=0.111$), ປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ ($\beta=0.124$), ປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານຄອບຄົວ ($\beta=0.107$) ເຊິ່ງຖ້າສິ່ງເສີມໃຫ້ບັນດາປັດໃຈເຫລົ່ານີ້ໄດ້ຮັບການພັດທະນາ, ປັບປຸງທີ່ດີຂຶ້ນກໍ່ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານດີຂຶ້ນຕາມລະດັບຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນຫົວຫນ່ວຍລະດັບ ສະນັ້ນແນວທາງໃນການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ມີ 2 ແນວທາງຄື:

ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດພະນັກງານ - ຄູອາຈານ ສຳລັບແນວທາງສຳລັບມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ (ອົງກອນ) ຜູ້ເບິ່ງແຍງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ-ຄູອາຈານມີແນວທາງປະຕິບັດຄື:

- **ການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ:** ໃຫ້ຄ່າຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການທີ່ໄດ້ຮັບເຫມາະສົມກັບປະລິມານວຽກຂອງພະນັກງານຮັບຜິດຊອບ, ໃຫ້ນະໂຍບາຍສະຫວັດດີການ ຢ່າງພຽງພໍ, ທ່ວງທັນເຫດການ ແລະ ໃຫ້ເຫມາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພະນັກງານ ແລະ ສິ່ງເສີມຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການວາງແຜນການເງິນ, ການວາງແຜນຫລັງກະສຽນ, ການສ້າງເສດຖະກິດກຸ່ມຢູ່ກຸ່ມກິນ ໃຫ້ພະນັກງານ - ຄູອາຈານ.

- **ການພັດທະນາດ້ານຄອບຄົວ:** ອົງກອນຄວນໃຫ້ສະຫວັດດີການໃນການຮັກສາພະຍາບານຂອງສະມາຊິກໃນຄອບຄົວໃຫ້ເຫມາະສົມ ແລະ ສ້າງກິດຈະກຳທີ່ເປັນກຳສິ່ງເສີມດ້ານສຸຂະພາບ

- **ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ:** ອົງກອນຄວນສ້າງຄວາມສຳພັນທີ່ດີກັບຊຸມຊົນ ແລະ ສັງຄົມ, ເຂົ້າໄປມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງສັງຄົມ ແລະ ອົງກອນ, ໃຫ້ພະນັກງານມີສ່ວນຮ່ວມກັບນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ຂອງອົງກອນ, ສ້າງສະຖານການສຶກສາໃຫ້ມີທັດສະນີຍະພາບສວຍງາມ ແລະ ສະອາດ ສິ່ງເສີມການຮຽນ ແລະ ການເຮັດວຽກ, ຜູ້ບໍລິຫານ (ຫົວຫນ້າຫນ່ວຍງານ) ຄວນພັດທະນາບຸກຄະລິດກະພາບຂອງຕົນເອງ ແລະ ປະຕິບັດໃຫ້ພະນັກງານຮູ້ສຶກອົບອຸ່ນ.

ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດ ສຳລັບພະນັກງານ - ຄູອາຈານ ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ມີແນວທາງປະຕິບັດຄື:

- **ການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ:** ບໍລິຫານເງິນເດືອນທີ່ໄດ້ຮັບພຽງພໍກັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການດຳລົງຊີວິດໃນປັດຈຸບັນ, ຈັດສັນເງິນອອມເພື່ອໃຊ້ໃນອານາຄົດ ແລະ ໃຊ້ຍາມສຸກເສີນຢ່າງພຽງພໍ, ສ້າງອາຊີບເສີມດ້ວຍການຫັນມາປູກຝັງລ້ຽງສັດ ຊ່ວຍຫລຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນຊີວິດປະຈຳວັນ, ຈຳຫນ່າຍສຸຕະຫລາດ ເປັນການສ້າງລາຍໄດ້ເສີມ.

- **ການພັດທະນາດ້ານຄອບຄົວ:** ສ້າງສົມດູນລະຫວ່າງຊີວິດການເຮັດວຽກແລະຊີວິດປະຈຳວັນ, ຊອກຫາເວລາຫວ່າງເຮັດກິດຈະກຳຕ່າງໆ ຮ່ວມກັບສະມາຊິກໃນຄອບຄົວການ, ມີເວລາພັກຜ່ອນຢ່າງພຽງພໍກັບຄອບຄົວຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕົນເອງ, ສ້າງກິດຈະກຳທີ່ຕົນເອງຮັກ ແລະ ມັກກັບສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ.

- **ການພັດທະນາດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ:** ສ້າງສິ່ງແວດລ້ອມຂອງອົງກອນ, ທີ່ຢູ່ອາໄສ, ບໍລິເວນຊຸມຊົນທີ່ອາໄສໃຫ້ມີທິວທັດສວຍງາມ ແລະ ສະອາດຫນ້າຢູ່.

- **ການພັດທະນາຄຸນສົມບັດ ແລະ ອຸປະນິໄສສະເພາະຕົວຂອງຕົນເອງ:** ປັບປຸງທັດສະນະຄຳຕົນເອງ, ສ້າງລະບຽບທາງການເງິນຂອງຕົນເອງ, ສຶກສາຮຽນຮູ້ແນວຄິດການວາງແຜນການເງິນສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ການບໍລິຫານເວລາ, ປັບປຸງວິຖີການດຳລົງຊີວິດໃຫ້ເຫມາະສົມກັບສະຖານະທາງເສດຖະກິດ.

4. ສະຫຼຸບ

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈກ່ຽວກັບ “ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ” ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ດັ່ງນີ້: ໜ່ວຍງານທີ່ຮັບຜິດຊອບການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານ ຄວນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນແກ່ວຽກງານການປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານພາຍໃນອົງກອນຂອງຕົນເອງ ເຊັ່ນ: ການສົ່ງເສີມຄວາມຮູ້ດ້ານການວາງແຜນການເງິນສ່ວນບຸກຄົນໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ - ຄູອາຈານ, ການສ້າງໂມເດວການວາງແຜນການເງິນສໍາລັບພະນັກງານລັດນໍາເອົາໄປໃຊ້, ການວາງແຜນການສົ່ງເສີມການອອກກຳລັງກາຍ ຫລື ການຮັກສາສຸຂະພາບ, ຄວນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການສ້າງທັດສະນີຍະພາບສິ່ງແວດລ້ອມພາຍໃນຮົ່ວມະຫາວິທະຍາໄລໃຫ້ມີຄວາມສວຍງາມ.

ສໍາລັບພະນັກງານ - ຄູອາຈານກໍ່ຄວນເອົາໃຈໃສ່ໃນການສຶກສາຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການວາງແຜນການເງິນ, ປັບປຸງພຶດຕິກຳ ຫລືອຸປະນິໄສຂອງການໃຊ້ຈ່າຍເງິນ ຄົ້ນຄວ້າຫາກິດຈະກຳເສີມສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ສ້າງລາຍໄດ້ເສີມ, ເອົາໃຈໃສ່ວາງແຜນການສ້າງຄວາມສົມດູນລະຫວ່າງຊີວິດການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດສ່ວນຕົວໃຫ້ມີຄວາມສົມດູນກັນ.

5. ຄໍາຂອບໃຈ

ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນສຶກສາຫົວຂໍ້: “ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ” ແມ່ນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ຮັບທຶນສະໜັບສະໜູນຈາກມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງປີ 2019 ເພື່ອນຳຂໍ້ມູນໄປເປັນຄວາມຮູ້ ແລະ ແນວທາງໃນການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດໃຫ້ກັບມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ແລະ ໃຫ້ກັບພະນັກງານ - ຄູອາຈານພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ. ທີມງານການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ຂໍສະແດງຄວາມເຄົາລົບນັບຖື ແລະ ຮູ້ບຸນຄຸນ ດ້ວຍຄວາມຈິງໃຈມາຍັງ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ. ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນຄະນະອະທິການບໍດີ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ, ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ ແລະ ໃຫ້ຄໍາປຶກສາທີ່ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ ຕະຫຼອດເຖິງພະນັກງານ ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ແລະ ໜ່ວຍງານວິທະຍາໄລພາກລັດ ກໍ່ຄື: ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເຫນືອ ແຂວງຫລວງພະບາງ ທີ່ໃຫ້ການຮ່ວມມື ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນອັນເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໃນຄັ້ງນີ້ຈົນປະສົບຜົນສໍາເລັດຕາມຈຸດປະສົງ ແລະ ຂໍຂອບໃຈມາຍັງບັນດາອາຈານ, ຄອບຄົວ ແລະ ໝູ່ເພື່ອນຮ່ວມງານທຸກຄົນ ທີ່ໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ, ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ໃຫ້ກຳລັງໃຈໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ສໍາເລັດສົມບູນ.

6. ເອກະສານອ້າງອີງ

ກົມສຸຂະພາບຈິດ, ເຄື່ອງມືວັດຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງອົງການອານາໄມໂລກ, ສະບັບຄັດຫຍໍ້ພາສາໄທ, ສືບຄົ້ນເມື່ອວັນທີ 20 ເມສາ 2019, ຈ າ ກ ແ ຫ ລ ັ ງ ສ ື ບ ຄ ື ນ :

www.dmh.go.th/test/whoqol.

ຈະຮັນ ຈັນທະລັກຄະນາ, ສະຖິຕິ, ວິທີວິເຄາະ ແລະ ວາງແຜນທຸລະກິດ, ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ໂຮງພິມໄທວັດທະນາພານິດຈຳກັດ, 1982.

ສີຣິນັນ ກິດຕິສຸກສະຖິດ ແລະ ຄະນະ, ຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມສຸກ. ສຳນັກງານກອງທຶນສະໜັບສະໜູນການສົ່ງເສີມສຸຂະພາບ, ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫິດິນ, ພິມຄັ້ງທີ 2. 2013.

ສົມພົງ ລັດຕະນະນຸພົງ, ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານສູນຂ່າວສານ SMM, ພາກວິຊາສັງຄົມສົງເຄາະສາດ, ຄະນະສັງຄົມສົງເຄາະສາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລທຳມະສາດ ປີ 2015.

ນັດສະລະດາ ລັດສະນະ, ປັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກຂອງບຸກຄະລາກອນຄູລະດັບປະຖົມສຶກສາ ໃນຈັງຫວັດ

- ຫນອງຄາຍ, ບົດວິທະຍານິພົນ, ລັດຖະປະສາດ ນະຄະສາດມະຫາບັນດິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ, 2014.
- ນິບພອນ ທິແກ້ວສີ ແລະ ປາທິຊາດ ຫມູແສນທອງ, 2014, ແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຄູ.
- ໄພວັນ ປຸນນາລີ, ສະຖິຕິສໍາລັບການວິໄຈ, ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ, 2018.
- ພິມມະສີ ເດີເຈີເຣີ, 2019, ການວາງແຜນທາງການເງິນມີຜົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານໃນທະນາຄານພັດທະນາລາວ, ບົດລາຍງານຈົບຊັ້ນປະລິນຍາຕີ, ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ.
- ວິໄລ ຊິນນະເວດກິດວານິດ, ນຸຊະນາ ຫວນນາກາງ, ອອນອຸມາ ຊອມລຳ, 2008. ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ.
- ຫ້ອງການວິຊາການ ມສ, ສະຖິຕິນັກສຶກສາລົງທະບຽນ 2019-2020.
- ຫ້ອງການຈັດຕັ້ງ ມສ, ສະຖິຕິພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງ ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ 2020.
- ຮສ. ດຣ. ທັດສະນີ ຊາດໄທ, 2016. ຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານມະຫາວິທະຍາໄລທຸລະກິດບັນດິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລທຸລະກິດບັນດິດ ປະເທດໄທ.
- ຮສ ທານິນ ສິນລະຈາຣຸ, ການວິໄຈ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິດ້ວຍ SPSS, 2010.
- Alan Bryman and Emma Bell, Business research Methods, 2thed, Published in the United states, Newyork, 2007.
- E.f., and T.G. Commings. (1985). Organization Developement and Change. Minnesota: West Publishing.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Pyschological Measurement, 30 (3), 607-610.
- Stringer, R.A. (2002). leadership and organization climate. New Jersey: McGraw- Hill.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, Organizational Behavior, 12thed, Pearson Education, inc., Upper Sadle Reiver, New Jersey, 2007.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, Organizational Behavior, 12thed, Pearson Education, inc., Upper Sadle Reiver, New Jersey, 2007.
- The World Health Organization Quality of Life Group. (1994). “The development of the world health organization quality of life assessment instrument.” Quality of Life Assessment Instrument Perspectives. New York: Springer-Verlag.
- William G. Zikmund, Barry J.Babin, Jon C.Carr and Mitch Griffin, Business Research Method, 8th ed. South-western cengage Learning 2010.

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍໂປແກຼມ SPSS ລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ ຄອາຈານ ມສ-

Statistics

	totalQ21	totalQ22	totalQ23	totalQ24	totalQ25	totalQ26	TOTAL
N Valid	208	208	208	208	208	208	208
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2.8113	4.0398	3.5529	4.1106	4.0126	3.7897	3.7195
Std. Deviation	.57433	.67882	.49146	.57001	.55392	.54611	.40125

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Y
X1 Pearson Correlation	1	.584**	.553**	.677**	.476**	.384**	.346**	.342**	.390**	.317**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
X2 Pearson Correlation	.584**	1	.650**	.696**	.545**	.406**	.344**	.337**	.402**	.354**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
X3 Pearson Correlation	.553**	.650**	1	.699**	.483**	.453**	.453**	.400**	.517**	.401**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
X4 Pearson Correlation	.677**	.696**	.699**	1	.612**	.436**	.435**	.385**	.413**	.428**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
X5 Pearson Correlation	.476**	.545**	.483**	.612**	1	.387**	.434**	.434**	.239**	.440**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
X6 Pearson Correlation	.384**	.406**	.453**	.436**	.387**	1	.611**	.558**	.643**	.297**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
X7 Pearson Correlation	.346**	.344**	.453**	.435**	.434**	.611**	1	.685**	.585**	.419**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
X8 Pearson Correlation	.342**	.337**	.400**	.385**	.434**	.558**	.685**	1	.513**	.347**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
X9 Pearson Correlation	.390**	.402**	.517**	.413**	.239**	.643**	.585**	.513**	1	.268**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208
Y Pearson Correlation	.317**	.354**	.401**	.428**	.440**	.297**	.419**	.347**	.268**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	208	208	208	208	208	208	208	208	208	208

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.254	.34646

a. Predictors: (Constant), X9, X5, X1, X8, X2, X6, X3, X7, X4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.561	9	1.062	8.850	.000 ^b
	Residual	23.767	198	.120		
	Total	33.328	207			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X9, X5, X1, X8, X2, X6, X3, X7, X4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.339	.173		13.491	.000
	X1	-.006	.048	-.010	-.121	.904
	X2	.009	.051	.016	.171	.864
	X3	.064	.050	.120	1.280	.202
	X4	.072	.060	.128	1.192	.235
	X5	.115	.047	.206	2.467	.014
	X6	-.019	.042	-.039	-.448	.654
	X7	.111	.044	.236	2.514	.013
	X8	.017	.043	.033	.381	.703
	X9	-.012	.038	-.027	-.307	.760

a. Dependent Variable: Y

Correlations

		X10	X11	X12	X13	X14	X15	Y
X10	Pearson Correlation	1	.667**	.712**	.652**	.697**	.713**	.296**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X11	Pearson Correlation	.667**	1	.691**	.669**	.640**	.621**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X12	Pearson Correlation	.712**	.691**	1	.823**	.869**	.827**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X13	Pearson Correlation	.652**	.669**	.823**	1	.830**	.777**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X14	Pearson Correlation	.697**	.640**	.869**	.830**	1	.838**	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
X15	Pearson Correlation	.713**	.621**	.827**	.777**	.838**	1	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	208	208	208	208	208	208	208
Y	Pearson Correlation	.296**	.429**	.469**	.537**	.455**	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	208	208	208	208	208	208	208

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.295	.33684

a. Predictors: (Constant), X15, X11, X10, X13, X12, X14

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.523	6	1.754	15.457	.000 ^b
	Residual	22.805	201	.113		
	Total	33.328	207			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X15, X11, X10, X13, X12, X14

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.536	.151		16.818	.000
	X10	-.124	.060	-.193	-2.078	.039
	X11	.107	.052	.182	2.069	.040
	X12	.076	.086	.122	.887	.376
	X13	.272	.070	.452	3.879	.000
	X14	.026	.084	.044	.314	.754
	X15	-.034	.066	-.062	-.517	.606

a. Dependent Variable: Y