

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย : นางวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช
สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจจ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานโดยการเทียบสัดส่วนร้อยละ 85 ของกลุ่มประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 86 คน เครื่องมือที่ใช้ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีจำนวน 1 ฉบับ จำนวน 3 ตอน โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.8564 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เสรีภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเสรีภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนในขณะที่ทำงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานแห่งอื่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รองลงมาคือ ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอในการทำงาน 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการนำระบบ 5 ส มาใช้ในการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคือท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคือ ถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยดี 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง โดย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักจะได้รับหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม และท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มินโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ท่าน รองลงมาคือท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มินโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ท่าน และท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่

7. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่านรองลงมาคือครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่านและครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย อาจารย์สังกัดสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ตันจุลเวสส อาจารย์ประจำภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนายเสถียร คามิศักดิ์ บุคลากรเชี่ยวชาญ 9 ที่กรุณาให้คำปรึกษาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงานด้วยความเมตตากรุณาต่อผู้วิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนสนับสนุนให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ อย่างกว้างขวางในการจัดทำารวิจัยทำให้สามารถดำเนินงานมาได้ด้วยดีเสมอมา จนทำให้รายงานการวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความเมตตากรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พร้อมกันนี้ขอขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ครอบครัว พี่ น้อง และเพื่อน ที่ช่วยทำให้สังคมสิ่งแวดล้อมของผู้วิจัยมีความสุข มันคงต่อหน้าที่ ความดีงาม เสริมสร้างความสำนึกดี ก่อให้เกิดพลังใจในการวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จสมดังความตั้งใจทุกประการ คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช

บุคลากรชำนาญการ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ

กิตติกรรมประกาศ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
	สมมติฐานการวิจัย.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	โครงสร้างการบริหารจัดการคณะวิทยาศาสตร์.....	8
	โครงสร้างขององค์กร (Organization Chart).....	9
	หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
	ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	18
	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	21
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
	งานวิจัยในประเทศ.....	31
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	35
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
	ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	37
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
	ผลการศึกษาสถานภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	44
	ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	58
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	58
ขอบเขตของการวิจัย.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ	
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	69
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	70
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	76
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน.....	37
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน.....	44
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย โดยภาพรวม.....	45
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ด้านค่าตอบแทน.....	46
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน.....	48
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	50
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน.....	52
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ด้านเสรีภาพในการทำงาน.....	54
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว.....	56

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	โครงสร้างขององค์กรคณะวิทยาศาสตร์.....	9
3	โครงสร้างการบริหารคณะวิทยาศาสตร์.....	10
4	โครงสร้างการปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์.....	11



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันอัตราการขยายตัวของสังคมไทยเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ ต้องพัฒนาตนเอง ในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพสินค้า บริการ บุคลากรและระบบการบริหารจัดการขององค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน พยายามเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่ก้าวล้ำ นำสมัยมากขึ้น โดยการจัดการฝึกอบรมหรือให้การศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้จากหลักการของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ จึงถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กร เพราะถ้าองค์กรใดได้คนดีมาทำงานองค์กรนั้นก็ จะเจริญก้าวหน้า และการที่องค์กรจะทำให้คนดีที่มีความรู้และความสามารถอยู่กับองค์กรนาน ๆ ก็เป็น สิ่งจำเป็น ดังนั้น องค์กรจะต้องทำให้บุคลากรทุกคนมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้า มีสวัสดิการที่ดี และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น จึงจะทำให้บุคลากรที่มีความรู้และ ความสามารถเหล่านั้นอยู่ใน องค์กรต่อไป (พงศ์ หรดาล.2547:242) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ปรากฏค่า อย่างชัดเจน และต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม องค์กรและตนเอง ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาของ องค์กร คือ การบรรลุ เป้าหมายขององค์กร สิ่งที่จะสะท้อนถึงภาพความสำเร็จที่แท้จริงขององค์กรคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ในขณะเดียวกันองค์กรต่าง ๆ ได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้คำนึงถึง การพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรืออาจคำนึงในระดับไม่สูงมาก อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความสมบูรณ์ แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอยู่มาก แต่มนุษย์ยังคงมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะการดูแลหรือการควบคุมอุปกรณ์เครื่องจักรต่าง ๆ แม้กระทั่งการพัฒนาเทคโนโลยียังคงใช้มนุษย์เป็นผู้ควบคุมดูแล และคิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ เหล่านั้น นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งอีกประการหนึ่ง หากมนุษย์มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบรรยากาศในการ ทำงานไม่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน อาจทำให้พวกเขาเหล่านั้นเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ อย่างไรก็ตามการจูงใจพนักงานไม่ใช่เพียงค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังมีเรื่องของค่านิยมอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น ความมีคุณค่าในตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นต้น (Cascio.2003:28-29)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของพนักงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริม การทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีแนวนโยบายใน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่มีหลักเกณฑ์ และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของพนักงาน ย่อมเป็น แนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากพนักงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น ความหมายที่กว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของและบุคคลและสภาพแวดล้อมใน

การทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ลัดดาวิณย์ สกฤตสุข.2550:3) ทั้งนี้ เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

ในอดีตมีการกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2507 ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จัดจ้างพนักงานทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อบริการออกนอกระบบในปี พ.ศ. 2545 โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่มากกว่าข้าราชการ คือ เพิ่มขึ้น 1.7 เท่า สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ก. และเพิ่มขึ้น 1.5 เท่า สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ข. และสาย ค. ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทดแทนอัตรากำลังของข้าราชการต่อมาในปี พ.ศ.2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 ขึ้นจึงมีการกำหนดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษา ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว โดยสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จะใช้การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อทดแทนอัตรากำลังของข้าราชการเดิม ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งผู้บริหารเช่นเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำหรับการรับโอนข้าราชการ ตามมติ ครม. ก็จะได้รับโอนข้าราชการที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน ไม่รับโอนจากส่วนราชการอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.2553:6-12)

จากการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ฉบับใหม่ และประกาศใช้ ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2552 โดยให้ยกเลิก "พนักงานประจำ" และ "พนักงานชั่วคราว" โดยให้ใช้ "พนักงานมหาวิทยาลัย" แทน และใช้ระบบสัญญาจ้างเป็นตัวกำกับระยะเวลาจ้าง โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และทำสัญญาการปฏิบัติงาน และหรือหนังสือค้ำประกันกับผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาจ้างคราวละไม่เกิน 5 ปีงบประมาณ สำหรับพนักงาน ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการขึ้นไปที่ได้รับการจ้างในขณะดำรงตำแหน่งติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 10 ปี อาจจ้างต่อจนครบอายุ 60 ปีตามปีงบประมาณ โดยทำสัญญาจ้างคราวละ 5 ปีงบประมาณ ส่วนการจ้างระยะเวลาการจ้าง และการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบเดิม ให้คณะกรรมการพิจารณาระยะเวลาการจ้างตามสิทธิที่มีอยู่ตามระเบียบเดิมประกอบการพิจารณา (มติชนออนไลน์.วันที่ 11 กันยายน 2552) ส่งผลให้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 224 คน โดยแบ่งออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 105 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 61 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 46.87 (ข้อมูลนับถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2555 จากงานการเจ้าหน้าที่ คณะวิทยาศาสตร์ จาก <http://science.swu.ac.th>) ดังนั้นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

ย่อมขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารในองค์กรนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจัดการหรือการบริหาร นั่นก็คือ ทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวใจสำคัญ กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดพนักงานมหาวิทยาลัยมีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตสูง ในทางตรงข้ามถ้าหน่วยงานใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพหน่วยงานนั้นก็มีโอกาสพลาตพลั้งและล่มสลาย

ข้าพเจ้าในฐานะข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการงานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนประวัติข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานมหาวิทยาลัยรวมทั้งงานบริหารงานบุคคลของคณะวิทยาศาสตร์นั้น ได้พบปัญหาโดยจากการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ ในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานสรุปได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อีกทั้งปริมาณงานที่ทำมากกว่าเงินเดือนประจำที่ได้รับ และการที่ค่าตอบแทนที่ได้รับแต่ละเดือนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องทำงานพิเศษนอกเวลาเพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว สถานที่ทำงานคับแคบ บรรยากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อีกทั้งมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้ตลอดเวลา การส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะของพนักงานมหาวิทยาลัย ในการทำงานยังมีไม่มากและไม่ครอบคลุมทุกคนและทุกหน่วยงาน มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานพอสมควร แต่การทำกิจกรรมพบปะสังสรรค์ร่วมกันยังมีไม่พอเพียง รวมทั้งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย บางส่วนยังมีปัญหาเกี่ยวกับการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาและการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาการกระจายเบี้ยต่าง ๆ ก็ยังพบว่า เงินเดือนที่ไม่ได้รับตามมติครม. คือ 1.5-1.7 เท่าของข้าราชการ สัญญาจ้างมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในชีวิต ต้องผ่านการประเมินอย่างเข้มข้น ทุกเทอม ไม่มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน เหมือนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ข้าราชการแต่เป็นผู้ที่ถูกจ้างให้ปฏิบัติราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ก็ไม่มีสิทธิได้รับ ทั้งที่ปฏิบัติงานหนักไม่น้อยกว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และพบความเหลื่อมล้ำของการจ้างพนักงานที่แตกต่างกันมากทั่วประเทศ ระเบียบเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย จะถูกออกโดยสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง จึงขาดความเป็นเอกภาพ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัญหาต่าง ๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญและมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวพนักงานมหาวิทยาลัย และการที่จะทำให้พนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญที่สุดเกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน หรือเรียกว่า ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน (Walton.1974:12) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน เป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง องค์ประกอบตามแนวคิดของวัลตัน มีทั้งสิ้น 8 ด้าน แต่ผู้วิจัยได้ปรับให้เหมาะสมกับขอบข่ายที่ศึกษาเหลือเพียง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพการ

ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณา และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น ซึ่งอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทางอ้อม ประกอบกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไปได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร โดยเฉพาะบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยสามารถนำข้อค้นพบหรือข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้หรือเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของตัวบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาชีพซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดและส่งเสริมเพื่อการพัฒนาทั้งในด้านตัวบุคคลและด้านวิชาชีพ ให้มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งกำลังปฏิบัติงาน อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (1 ตุลาคม 2553 - 30 กันยายน 2554) จำนวน 105 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (1 ตุลาคม 2553 - 30 กันยายน 2554) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจจ์และมอร์แกน (Krejcie ;& Morgan.1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดของวัลตัน มีทั้งสิ้น 8 ด้าน แต่ผู้วิจัยได้ปรับให้เหมาะสมกับขอบข่ายที่ศึกษา เหลือเพียง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกเป็น

1.1.1 อาจารย์

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกเป็น

1.2.1 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)

1.2.2 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานตามกรอบแนวคิดของวัตสัน (Walton) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน

2.2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน

2.5 เสรีภาพในการทำงาน

2.6 ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการสรรหาและแต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552 และปฏิบัติงานในหน่วยงานภายใต้คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 105 คน แบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 61 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 44 คน

2. สถานภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หมายถึง สถานะของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนิสิตของคณะวิทยาศาสตร์และได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2552 ในที่นี้มี 2 ประเภท คือ อาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์

2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง สถานะของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนจัดการเรียนการสอนให้กับนิสิตของ

คณะวิทยาศาสตร์ โดยได้รับการจ้างงานจากคณะวิทยาศาสตร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) และ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข โดยนำแนวคิดของวัลตัน (Walton.1974:12) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ทั้งหมด 8 ด้าน และผู้วิจัยได้มีการปรับให้เหมาะสมกับขอบข่ายของการศึกษา โดยจะแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ทั้งหมด 6 ด้าน คือ

3.1 ด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและเป็นธรรม ตามสภาวะทางเศรษฐกิจ และเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆที่คล้ายคลึงกัน พร้อมทั้งสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาดปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครันและเพียงพอต่อการทำงาน มีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

3.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ ตลอดจนการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วมได้รับผิดชอบต่อสังคม

3.5 ด้านเสรีภาพในการทำงาน หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่พนักงานมหาวิทยาลัย การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัวตลอดจนการได้เลือกทำงานตามความถนัด

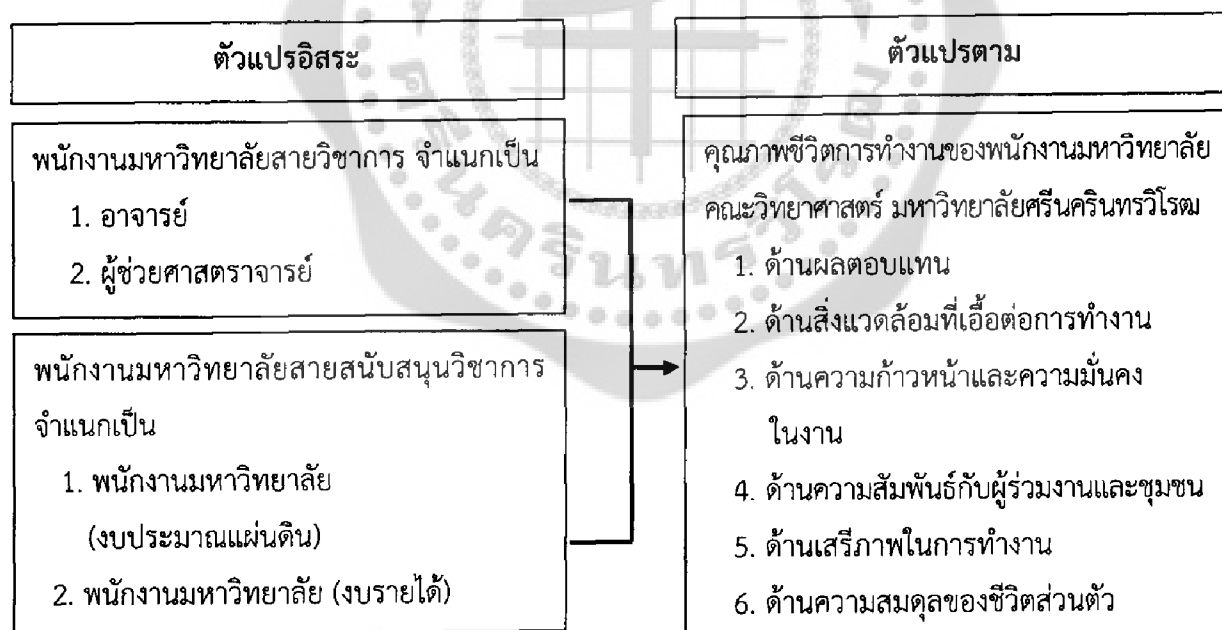
3.6 ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนในการทำงานที่พอเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน (Walton.1974:12) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน เป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง องค์ประกอบตามแนวคิดของวัลตัน มีทั้งสิ้น 8 ด้าน แต่ผู้วิจัยได้ปรับให้เหมาะสมกับขอบข่ายที่ศึกษาเหลือเพียง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว และจากผลการศึกษาของวันทนา พุ่มพวง

(2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรสาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าบุคลากรสาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอภิชัย อำนวยวิทยากุล (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตาม ส่วนงานที่รับผิดชอบ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนประทุมพร ทองอิฐ (2551:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมากยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ ศรีนาย คุณนทราศัย (2552:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์หญิงและอาจารย์ชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคล ดังรายละเอียดในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. โครงสร้างการบริหารจัดการคณะวิทยาศาสตร์
 - 1.1 โครงสร้างขององค์กร (Organization Chart)
2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. โครงสร้างการบริหารจัดการคณะวิทยาศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ.2497 โดยมีฐานะเป็นคณะวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 5 แผนกวิชา คือ คณิตศาสตร์ คหกรรมศาสตร์ เคมี ชีววิทยา และฟิสิกส์ แต่ละแผนกวิชาทำหน้าที่สอนวิชาเอก วิชาโท วิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์พื้นฐาน ให้แก่นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตในคณะวิชาต่าง ๆ รวมถึงหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงและหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ต่อมาในปี พ.ศ. 2508 ได้เปิดแผนกวิชาใหม่คือ แผนกวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป โดยคณะวิชาในขณะนั้นมีผู้บริหารสูงสุดเรียกว่า หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหารสูงสุดของคณะวิชาในวิทยาเขตทั้ง 7 แห่ง (วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม สงขลา บางเขน และพลศึกษา) เรียกว่า รองหัวหน้าคณะวิชา

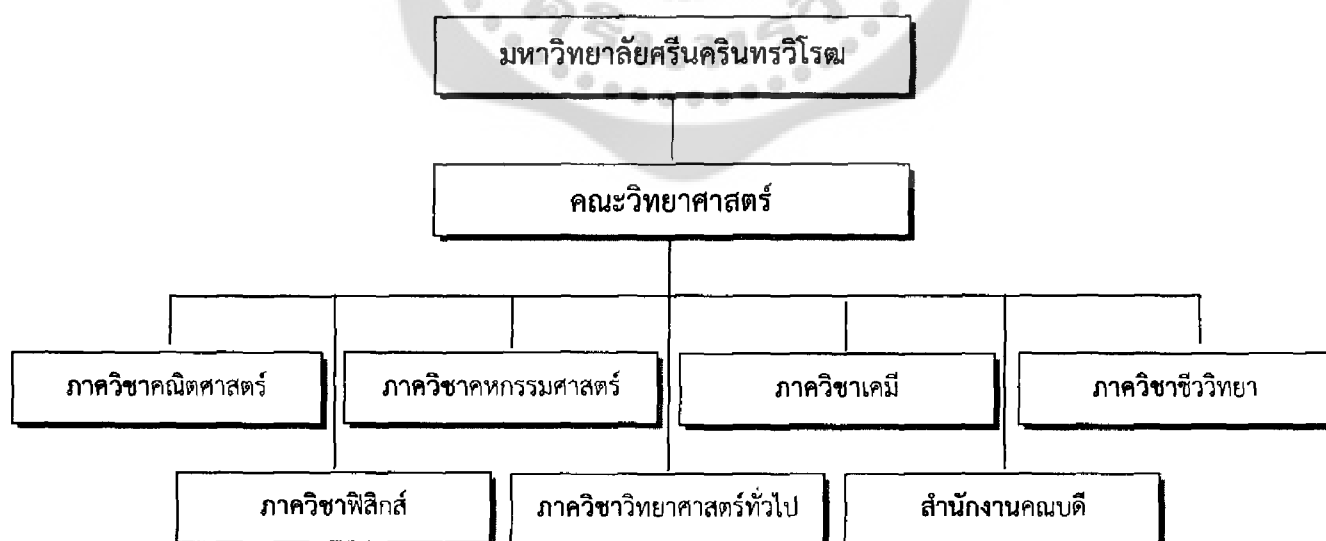
หัวหน้าคณะวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์คนแรก คือ ศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ รัชพลเดช และคนที่สอง คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ พงษ์ทองเจริญ ในวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยโดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานนามเมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2517 ว่า ศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งหมายความว่า มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร คณะวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “คณะวิทยาศาสตร์” มาจนถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะผลิตบัณฑิตในสาขาขาดแคลนทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ตลอดจนครูวิทยาศาสตร์และครูคณิตศาสตร์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและรับใช้สังคม

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541 คณบดีเป็นตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในคณะ โดยดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี และอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระ ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีสภาพทางกายภาพของหน่วยงาน โดยตั้งอยู่ เลขที่ 114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 ซึ่งมีการใช้พื้นที่รวมทั้งสิ้น 48,175.95 ตารางเมตร โดยแยกออกเป็น 3 อาคารดังนี้ อาคาร 10 มีพื้นที่ 6,133.25 ตารางเมตร อาคาร 15 มีพื้นที่ 5,042.70 ตารางเมตร อาคาร 19 มีพื้นที่ 37,000.00 ตารางเมตร และได้แบ่งส่วนราชการใน คณะวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1. ภาควิชาคณิตศาสตร์
2. ภาควิชาคหกรรมศาสตร์
3. ภาควิชาเคมี
4. ภาควิชาชีววิทยา
5. ภาควิชาฟิสิกส์
6. ภาควิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
7. สำนักงานคณบดี

โครงสร้างการบริหารจัดการของคณะวิทยาศาสตร์ แบ่งเป็น 3 ลักษณะดังนี้

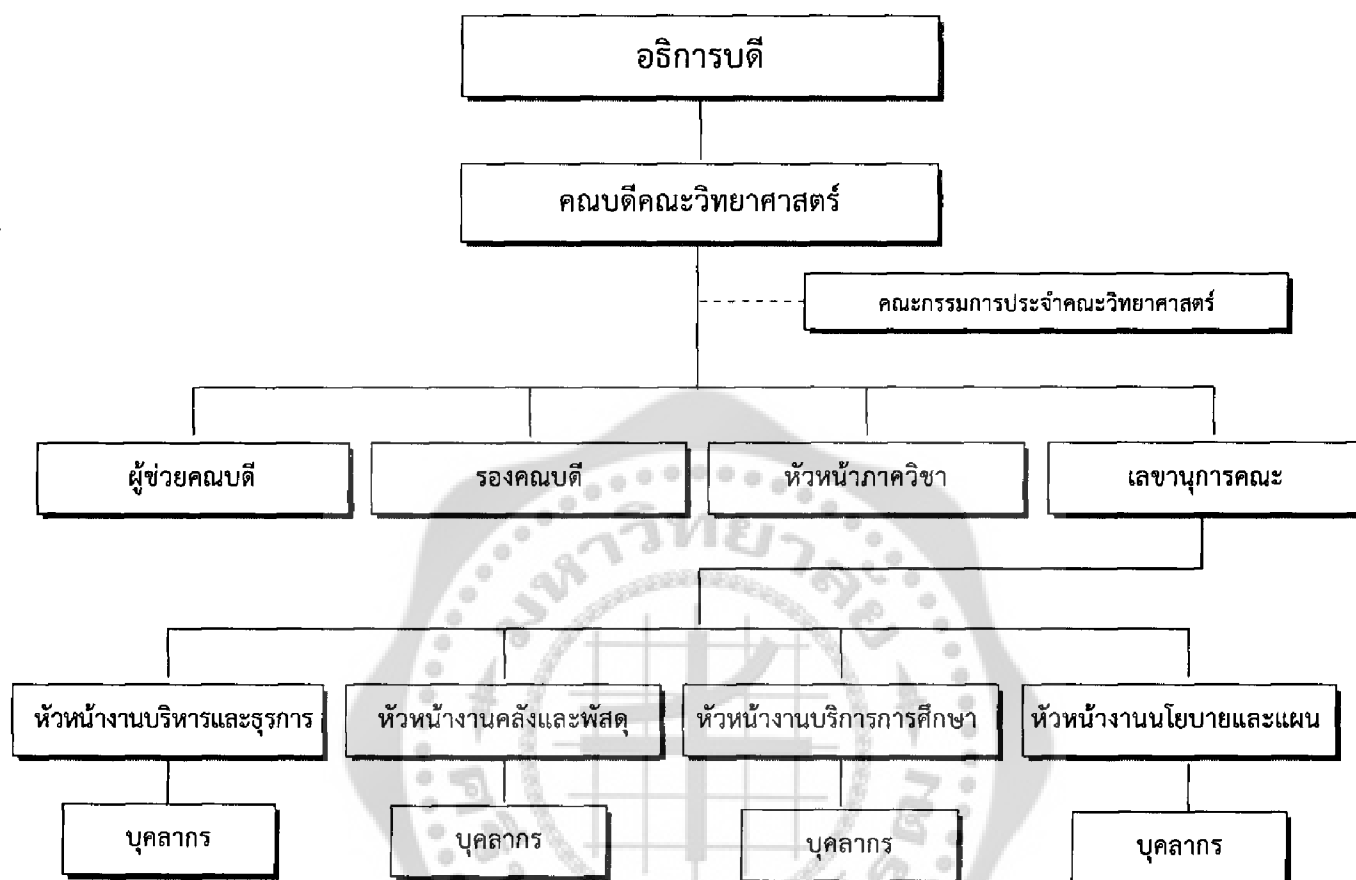
1.1 โครงสร้างขององค์กร(Organization Chart) ประกอบด้วย 6 ภาควิชา คือ ภาควิชาคณิตศาสตร์ ภาควิชาคหกรรมศาสตร์ ภาควิชาเคมี ภาควิชาชีววิทยา ภาควิชาฟิสิกส์ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป และ 1 สำนัก คือ สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ที่ชัดเจนตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังรูป



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างขององค์กรคณะวิทยาศาสตร์

ที่มา:<http://science.swu.ac.th>

โครงสร้างการบริหารภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการบริหารจัดการ
 อย่างเป็นระบบที่ชัดเจน มีโครงสร้างการบริหาร โดยมีโครงสร้างดังนี้

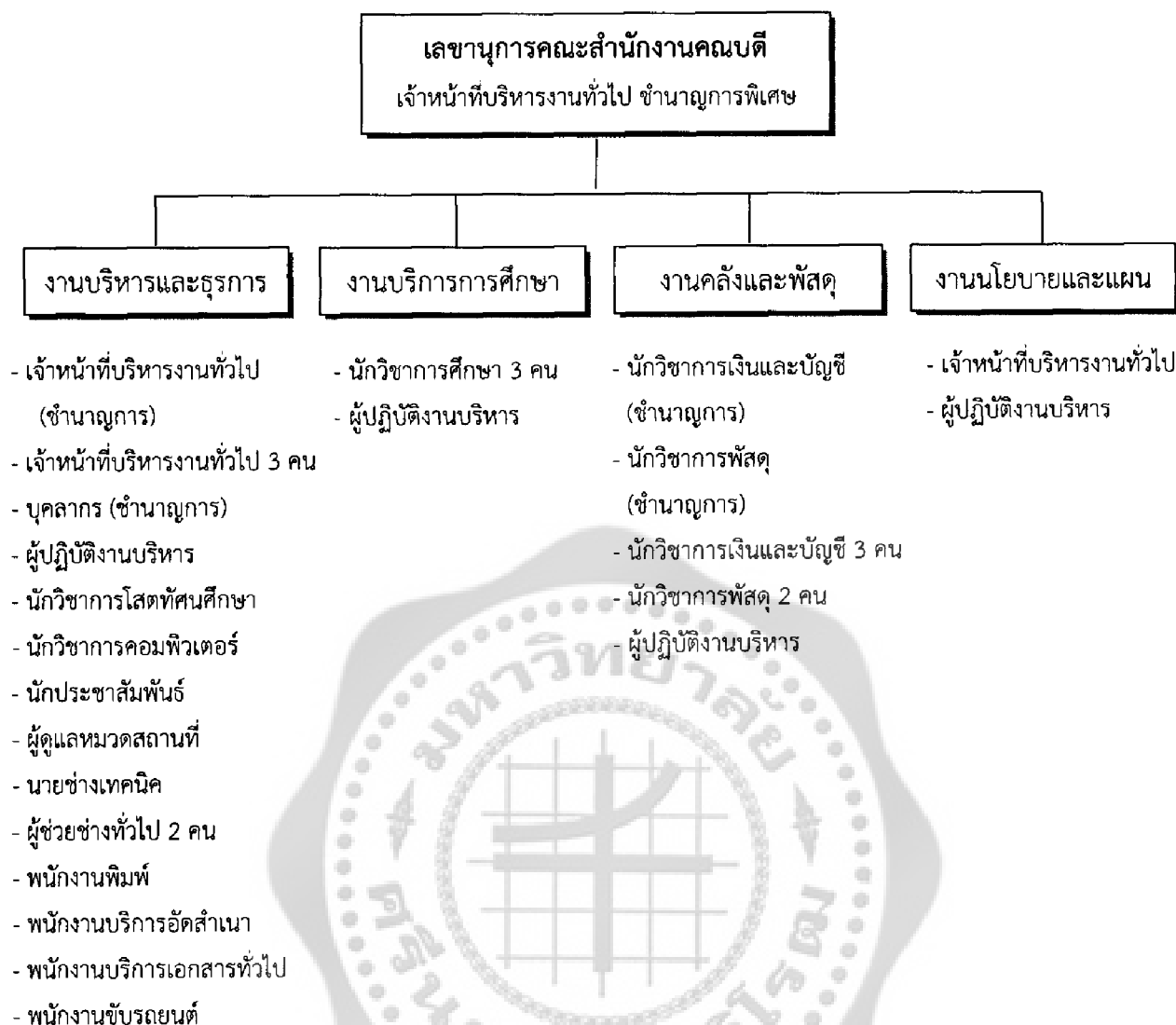


ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารคณะวิทยาศาสตร์

ที่มา: <http://science.swu.ac.th>

หมายเหตุ ตั้งแต่พฤษภาคม 2552 ได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารคณะเป็นรองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ และรองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต และมี ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายวิชาการ (2 คน) ฝ่ายพัฒนาระบบ การศึกษา

เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของคณะวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ แก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีกลไกการดำเนินการ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของ ผู้บริหาร และการบริการนิสิต อาจารย์ บุคลากรภายในคณะวิทยาศาสตร์ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน คือ งานบริหารและธุรการ งานบริการการศึกษา งานคลังและพัสดุ และ งานนโยบายและแผน



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างการปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์

ที่มา: <http://science.swu.ac.th>

จากโครงสร้างคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 224 คน โดยแบ่งออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 105 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 61 คน และสายสนับสนุน-วิชาการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 46.87 (ข้อมูลนับถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2555 จากงานการเจ้าหน้าที่ คณะวิทยาศาสตร์ จาก <http://science.swu.ac.th>) ซึ่งบุคลากรระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และ ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553

ดังนั้นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารในองค์กรนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจัดการหรือการบริหาร นั่นก็คือ ทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับว่าเป็น หัวใจสำคัญ กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดพนักงานมหาวิทยาลัยมีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตสูง ในทางตรงข้าม ถ้าหน่วยงานใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพหน่วยงานนั้นก็จะมีโอกาสพลาตพลั้งและล่มสลาย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ลัดดาวัลย์ สกุลสุข.2550:3)

2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Work life) ปรากฏเป็นครั้งแรกใน สหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าวทั่ววงการ อุตสาหกรรมในยุโรป สำหรับแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในประเทศไทยเกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 2510 หลังจากที่ได้มีการพัฒนาสังคมไปแล้วประมาณ 10 ปี การพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ เรื่องที่เรียกกันว่า จปฐ. (ความจำเป็นพื้นฐาน) จปฐ.เริ่มถูกกล่าวถึงตั้งแต่ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 (2512-2519) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองไทยผันผวนอย่างมาก ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดการ ครองชีพที่เหมาะสม ก็เกิดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน เป็นต้น

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ชี้ให้เห็นว่าแนวความคิดด้านนี้เป็น แนวความคิดที่มีขอบเขตค่อนข้างกว้าง จึงได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ ความหมายที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละ บุคคลเกี่ยวกับแนวคิดในเรื่องการทำงาน ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะนำเสนอดังนี้

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546:151-152) กล่าวถึง ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ อย่างไรก็ตามการจูงใจคนให้ทำงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงการตอบสนองจุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์กรควบคู่กันไปด้วย จะละเลยหรือให้ความสำคัญเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ เนื่องจากคนและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรใดก็ย่อมคาดหวังได้รับการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ด้วยเช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม ความมีหน้ามีตาและโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น

ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็มีความคาดหวังจะได้รับการทุ่มเทความพยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs)

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้และเชื่อว่าเมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทน โดยมาสโลว์ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเป็น 5 ขั้น โดยแต่ละขั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตน์: 2546: 156-157)

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์เป็นขั้นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในระดับขั้นต่อมา เมื่อได้รับการตอบสนองจากขั้นแรกแล้วจนเป็นที่น่าพอใจก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านนี้แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้ายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำหรือมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน โดยมีบำเหน็จบำนาญ หรือได้รับเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการระดับนี้จะมีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้จะมีค่าสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self-Actualization) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการขั้นนี้จึงมีไม่มากเพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้น

อย่างพอเพียงนั้นยากและปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่ได้รับความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับขั้นต้น ๆ เป็นอย่างดี ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายจะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

หลักการที่สำคัญของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดไป และความต้องการของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ดังนั้นการที่จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้องนั้น ฝ่ายจัดการต้องทำการศึกษาให้เข้าใจว่าคนที่เรากำลังต้องการจะจูงใจต้องการอะไรและสามารถจัดให้อยู่ในลำดับขั้นไหนจะได้ตอบสนองได้ถูกต้อง (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2548:205-207)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Two Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) และเพื่อนได้นำเสนอผลงานการวิจัยในทฤษฎีที่ค้นพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน ความพอใจในงานและแรงจูงใจในงาน (สุพานี สฤณภูวนิช. 2549: 205-206)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to the Job) คือ

- การประสบความสำเร็จในงาน หรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ(Achievement)
- ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) จากอาชีพการงานนั้น
- รับผิดชอบ (Responsibility) ในงาน
- โอกาสก้าวหน้าขึ้น (Advancement) โอกาสที่จะเติบโต รู้มากขึ้น เก่งมากขึ้นจากงานนั้น
- เื่องาน (Work itself) เช่น ทำหาย ไม่จำเจ หรือสนุกสนาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance หรือ Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ได้แก่

- กฎระเบียบ นโยบายบริษัท
- การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
- ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยป้องกันความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉย ๆ หรือไม่รู้สึกลบซึ่งปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน และปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยในกลุ่มจูงใจด้วย แต่สัดส่วนของการอยู่ในกลุ่มค้ำจุนจะสูงกว่า

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 91) ได้กล่าวว่าทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการไว้ว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับ ไม่ตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานมากขึ้นโดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

นอกจากนี้สุนทร โคตรบรรเทา (2547: 25-27) ได้กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการออกเป็นประเภทกว้าง ๆ ได้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความเป็นอยู่ (Existence - E) ได้แก่ ความต้องการทางวัตถุและทางกายภาพทุกชนิด เช่น อาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย ในสภาพแวดล้อมขององค์กร ความต้องการความเป็นอยู่ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน ความต้องการประเภทนี้ใกล้เคียงกับความต้องการด้านร่างกาย และด้านความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness - R) ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับผู้อื่น ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ครอบครัว และเพื่อนฝูง ความต้องการความสัมพันธ์อาจสนองได้ด้วยการแสดงความโกรธ และความเกลียดชัง หรือด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแบบใกล้ชิดสนิทสนมก็ได้ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการด้านสังคมและด้านศักดิ์ศรีของมาสโลว์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น

3. ความต้องการเจริญงอกงาม (Growth - G) ได้แก่ ความต้องการภายใน ในการเจริญงอกงาม พัฒนา และเติมเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลในสถานที่ทำงาน การตอบสนองความต้องการความเจริญงอกงามเกิดขึ้น เมื่อพนักงานปฏิบัติการกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะและความสามารถเต็มที่ และเป็นภารกิจที่อาจต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่อย่างสร้างสรรค์ ความต้องการความเจริญงอกงามสอดคล้องกับความต้องการสัจการแห่งตน และความต้องการศักดิ์ศรีในบางด้าน

จากความต้องการ 3 ประเภทข้างต้น เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) หรือถ้าเรียกเป็นภาษาไทย อาจเรียกว่า “ทฤษฎี ปสจ.” ตามอักษรย่อของ เป็นอยู่ สัมพันธ์ และเจริญงอกงามก็ได้สรุปได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอดหรือความต้องการความเป็นอยู่ เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ 2) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับโมติเวชันจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าหรือความต้องการเจริญงอกงาม เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด และจากความต้องการ 3 ประเภทนี้ ถือได้ว่าเป็นความต้องการที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานได้เช่นกัน

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำงานเต็มศักยภาพ เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน และปัจจัยกระตุ้นซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องในด้านจิตวิทยาในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคลซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาและความต้องการเหล่านี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เป็นอย่างดี

1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศพัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ เพราะหากพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่องานที่ทำ และส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

วัลตัน (Walton, 1974:12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

อาร์เธอร์ พี บริฟ (Brief.1981:8) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยกล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของ คุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่(Well - being) หรือความสุขของชีวิต โดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมี แนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings.1985:198-200) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (Well - Being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิต

โรบินสัน (Robinson.1991:670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

แคสซิโก (Cascigo.1998:20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงสภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา งาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ควิเบิล (Quible.1996:326) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็น กระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของ สภาพภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ การสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยทำให้ทัศนคติ และขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น พนักงาน จะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและกับองค์กรที่พวกเขาทำงานกันอยู่

หลุยส์ (Louis.1998:6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึงความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings and Worley.2005:302-303) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย 2 ประการ คือ ประการแรก ได้แก่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับงานและการได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนประการที่สอง ได้แก่ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548:14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ มีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์ สิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึก

ของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำทนายในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง โอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล และการมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 27) กล่าวว่า งานและคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกขององค์กรสามารถตอบสนองความพึงพอใจในความต้องการส่วนตัวจากประสบการณ์ในองค์กรได้เช่น สภาพการทำงานที่ดี ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการที่ดี งานที่ทำทนาย และการให้รางวัลที่ดี เป็นต้น

ชีโนรส คงเอียด (2549:12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรมีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน ได้แก่ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและการบริหารที่มีคุณธรรม

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ (2550:12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล การมีสุขภาวะ มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับความคุ้มครองและปฏิบัติต่ออย่างเป็นธรรม

เรืองอุไร อมรไชย (2550:21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่ามีความหมายในสองลักษณะ ลักษณะแรกคือ ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนลักษณะที่สองคือ การที่บุคคลได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมีลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนเอง

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

1.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดขึ้นบุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย เป็นต้น

มหาวิทยาลัยโตรอนโต (University of Toronto, 2003: Online; อ้างอิงจากทัศนาศาสตร์, 2549: 20) ได้พิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์ และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะ คือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงด้านสุขภาพร่างกาย แรงขับ
อนามัย เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุมการประเมินตนเอง คุณค่า ความเชื่อและจิตวิญญาณ
2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการเชื่อมโยงของ
บุคคลกับสภาพเพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคมและกิจกรรมสังคม
3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึง การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา
การพักผ่อน การให้การสนับสนุน การปรับปรุงการพัฒนา การรักษา ความรู้และพัฒนาทักษะ

กองสวัสดิการแรงงาน (2547:18-19) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรคำนึงถึง 4 เรื่อง ดังนี้

1. สุขภาพทางกาย พนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม
2. สุขภาพทางอารมณ์ มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่หุนหันุนใจไม่หงาย ไม่วิตกกังวล นั้นหมายความว่า
ว่าหน่วยงานมีการใช้เวลาพักผ่อน มีสันทนาการ ให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวพนักงาน
3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ รู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจชีวิตของตน ครอบครัว สังคม ตามที่เป็นอยู่
เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต
4. สุขภาพทางสังคม เป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์
ที่ดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว

วัตตัน (Walton.1974: 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensating) เป็นการได้รับ
เงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition)
หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) เป็นการให้บุคคลมี
โอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) เป็นความเชื่อที่มีต่อความ
มั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต
5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) เป็นนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่
ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) เป็นการกำหนดเวลา
ให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) เป็นการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

โคสเซน (Kossen.1991:217–225) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตก่อให้เกิดตัวชี้วัดในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded – Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ผูกอบรมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross – Training and Multi skilling) จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do Two “Dulls” Equal Jobs Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นการต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้วและสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติที่ดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้ พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees’ Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของ การเป็นโรคหัวใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน (Walton, 1974:12) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน เป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง องค์ประกอบตามแนวคิดของวัลตัน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณา และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น ซึ่งอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทางอ้อม ประกอบกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไปได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฮิวส์ และโทมัส (Huse & Thomas, 1985. Organization Development and Change. pp. 237-238; อ้างอิงจากวัฒนธรรม ระเบียบศรี. 2546: 28-29) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานอย่างมากเพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายวิธี เช่น อาหารเสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) สิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางการทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลต่อความพอใจในงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญต่อ

- 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการแข่งขันของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าได้ตนประสบผลสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่า ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ๆ มีความรู้สึกว่ามีโอกาสในการแบ่งปันในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการมีเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) สังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมได้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกันซึ่งเรียกว่าวิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน (The Total Space) งานของบุคคลควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย ด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

วัลตัน (Walton.1974:12) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน วัลตันจึงได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับได้ว่าเป็นกรอบแนวความคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย แม้ว่าจะยังไม่มีตัวชี้วัด ในเชิงปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับที่จะมาตัดสินความพอเพียงของรายได้จากการทำงานและความเป็นธรรมของค่าตอบแทนก็ตาม แต่มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานรายได้ที่พอเพียง (Adequate Income) รายได้จากการทำงานเต็มเวลา สอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความพอเพียงทางสังคมหรือ สอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับรายได้หรือไม่ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เป็นธรรม (Fair Compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานประเภทอื่นหรือไม่

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยมาตรฐานของสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจที่ได้รับความสนใจจากบรรดานักงานสหภาพแรงงานและฝ่ายนิติบัญญัติอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม (Reasonable Hour) ซึ่งมีการบังคับใช้ว่าหากเลยช่วงเวลางานปกติมาตรฐานแล้ว

จะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษข้อจำกัดด้านอายุ (Age Limit) ซึ่งจะนำมาใช้เมื่องานมีแนวโน้มที่จะทำงานสวัสดิการของบุคคลก่อนหรือหลัง อายุปีใดปีหนึ่ง

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย งานหลายแบบมีความแตกต่างกันในระดับที่จะส่งผลให้ผู้ทำงานได้ใช้และพัฒนาความรู้ความชำนาญของตน อันจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) และได้รับสิ่งท้าทายใหม่ ๆ ในงานความมีอิสระในตัวเอง (Autonomy) งานที่ทำได้เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในตัวเองและควบคุมตนเองได้ เปรียบเทียบกับการถูกควบคุมโดยผู้อื่น อย่างเพียงพอหรือไม่ความรู้ความชำนาญที่หลากหลาย (Multiple Skill) งานที่ทำได้เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และการใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายมากกว่าเพียงจำกัดอยู่แต่อักษร ที่คับแคบและซ้ำซากหรือไม่การได้รับสาระข้อมูลและมุมมองที่เปิดกว้าง (Information and Perspective) บุคคลที่ทำงานสามารถที่จะได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำงานโดยรวมและผลงานของตนเพื่อที่ได้มีโอกาสรับรู้และชื่นชมในความสัมพันธ์และผลสืบเนื่องจากผลงานของตนอันจะนำไปสู่หลักการพื้นฐานแห่งการจัดระเบียบตนเอง (Self-Regulation) หรือไม่ภารกิจโดยรวม (Whole Task) งานที่ทำความครอบคลุมภารกิจโดยรวมอันจะนำไปสู่การได้รับความสำคัญและมีความหมาย (Meaningfulness) หรือไม่ หรืองานที่ทำเป็นเพียงเศษย่อยของภารกิจเท่านั้นการวางแผน (Planning) งานที่ทำความครอบคลุมการวางแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามแผนหรือไม่

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวตน ประเด็นที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานในเรื่องนี้ ได้แก่การพัฒนาในงาน (Development) หมายถึง ระดับหรือขีดความสามารถของกิจกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังกระทำอยู่ในปัจจุบัน (คือ การได้รับมอบหมายและการศึกษาต่อ)ที่จะส่งผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถของตนมากกว่าที่จะนำไปสู่ความล้าสมัยการนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคต (Prospective Application) หมายถึงการคาดหมายที่จะมีการใช้ความรู้ และความสามารถที่ได้ไปเรียนมาในการปฏิบัติงานที่มอบหมายในอนาคตโอกาสของความก้าวหน้าในงาน (Advancement Opportunity) หมายถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ในลักษณะที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและคนในครอบครัวความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงที่จะได้รับการจ้างงานหรือความมั่นคงทางรายได้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม การที่คนที่ทำงานจะมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง และจะมีความภาคภูมิใจในตนเองหรือไม่นั้น มักขึ้นอยู่กับลักษณะบางประการในบรรยากาศการทำงาน ดังต่อไปนี้

การมีอิสระจากความมีอคติหรือลำเอียง (Freedom from Prejudice) หมายถึง การที่คนทำงานได้รับการยอมรับในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น นิสัยบางอย่าง ทักษะความสามารถและ ศักยภาพ โดยไม่เกี่ยวกับ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ และสัญชาติที่กำหนดหรือไม่เกี่ยวกับวิถีชีวิตและรูปร่างหน้าตา

การได้รับความเสมอภาค (Egalitarianism) หมายถึง การปราศจากการแบ่งชั้นใน องค์กรที่ทำงานในแง่สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงสถานภาพและ/หรือโครงสร้างที่มีการแบ่งชั้นอย่างรุนแรง

ความสามารถได้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น (Mobility) หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้เลื่อน ระดับที่สูงขึ้นในการทำงาน ซึ่งอาจเห็นได้จากร้อยละของพนักงานในสายงานใดๆ ก็ได้ที่ได้รับการเลื่อนระดับใน การทำงาน

การมีกลุ่มผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน (Supportive Primary Group) หมายถึง การได้เป็น สมาชิกที่สัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกันและเป็นสิ่งที่ยืนยันการมี เอกลักษณ์ในตัวบุคคล

การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมในประชาคม (Community) หมายถึง การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วม ในประชาคมที่กว้างแก่กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

การมีโอกาสได้เปิดเผยต่อกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Openness) หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน ในด้านความคิดและความรู้สึก

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมใน การพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยด้วยกฎหมายหรือนูญขององค์กรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับ คุณภาพของชีวิตการทำงาน ได้แก่

สิทธิในความเป็นส่วนตัว (Privacy) หมายถึง สิทธิส่วนบุคคลที่จะมีความเป็นส่วนตัวเช่น จากการล่วงรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับพฤติกรรมนอกเวลาการทำงาน หรือเกี่ยวกับเรื่องราวของคนในครอบครัว

สิทธิในการพูดหรือแสดงออก (Free Speech) หมายถึง สิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นที่ ต่างจากผู้บังคับบัญชาในองค์กร โดยไม่ต้องหวาดกลัวต่อการข่มขู่หรือคุกคามใด ๆ

สิทธิในความเท่าเทียม (Equity) ที่จะได้รับการปฏิบัติต่อในทุกด้านอย่างเท่าเทียม เช่น ในระเบียบการให้ค่าตอบแทนพนักงาน การได้รับรางวัลตอบแทนพนักงาน และความมั่นคงในงาน

กระบวนการที่เหมาะสม (Due Process) หมายถึงระบบธรรมมาภิบาลที่ถือ

กฎระเบียบที่เป็นธรรม (Rule of Law) มากกว่ากฎหมายในแง่ที่เกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ เช่น โอกาสที่เท่าเทียมในทุกด้านของงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้ง ฯลฯ รวมทั้งมีขั้นตอน ในกระบวนการที่ เหมาะสมและการมีสิทธิที่จะร้องเรียน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ สิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานและชีวิตโดยรวม สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากประเด็นบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล (Balance Role of Work) หมายถึง การมีตารางเวลางาน ความจำเป็นด้านอาชีพและเงื่อนไขในการเดินทางไปทำงานที่ไม่กระทบเวลาการพักผ่อนและการอยู่ร่วมกับครอบครัวและการได้รับความก้าวหน้าและได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องอยู่ซ้ำกับที่ทำงานเดิม

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้าง และเทคนิคด้านการตลาด ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ทำให้เกิดปัญหาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) คนภายนอกมองการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยว่าเป็นองค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคม ในแง่ของผลผลิต เช่น การจัดการเรียนการสอนหรือการเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชน รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและชุมชน เป็นความสัมพันธ์ของครูประณตศึกษากับชุมชนที่ทำงานอยู่ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานสอนและงานอื่น ๆ ที่คาดหวัง เช่น การเป็นผู้นำการพัฒนาหรือการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง ฯลฯ

จากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน (Walton, 1974:12) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน เป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง องค์ประกอบตามแนวคิดของวัลตัน มีทั้งสิ้น 8 ด้าน แต่ผู้วิจัยได้ปรับให้เหมาะสมกับขอบข่ายที่ศึกษา เหลือเพียง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถใช้ประกอบการพิจารณา และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น ซึ่งอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทางอ้อม ประกอบกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

1. ผลตอบแทน

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร ซึ่ง ประทุมพร ทองอิฐ (2551:85) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทนในความหมายนี้พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจค่าครองชีพ หรือภาวะเงินเฟ้อ 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน

เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรมาประกอบด้วย เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลเข้าทำงานและเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2546:357-358) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนว่าประกอบด้วยเกณฑ์สำคัญที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการด้วยกัน คือ

1. การจ่ายอย่างพอเพียง (Adequate) หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและข้อกำหนดที่ตกลงกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้
2. การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับ การจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถตลอดจนความรู้ที่ได้จากการอบรมและอื่น ๆ
3. การจ่ายอย่างสมดุล (Balance) หมายถึง การจ่ายเงินเดือนตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล เป็นชุดการจ่ายตอบแทนที่ดี
4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost Effective) การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้ด้วย
5. ต้องมีความมั่นคง (Secure) หมายถึง การพิจารณาให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงาน (Security Needs) และความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้
6. การจ่ายต้องสามารถจูงใจได้ (Incentive Providing) หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีการมีกลไกสามารถมีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี
7. เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the Employee) หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของตนเองด้วย

ดังนั้น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นรางวัลของความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานและความสามารถในการจ่ายของหน่วยงาน เกิดความเข้าใจและเป็นที่ยอมรับตรงกันทุกฝ่ายอย่างสมเหตุสมผล ตอบสนองความต้องการความพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงของพนักงาน เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมแรงในการทำงานทำให้เกิดผลที่ดี อันจะเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้

2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

การดำเนินงานขององค์กรปัจจุบันได้รับผลกระทบอย่างมากจากสภาพแวดล้อม องค์กรอาจประสบความสำเร็จ เจริญเติบโตและก้าวหน้าได้ หากสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ในขณะเดียวกัน องค์กรก็อาจล้มสลายหรือประสบปัญหานานัปการเช่นกันหากไม่สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมได้ (Adizes Ichak, 1999:5 ;อ้างอิงจาก วันชัย มีชาติ.2549: 69) กล่าวคือ สภาพแวดล้อมจะส่งผลต่อการทำงาน ประสิทธิภาพและการอยู่รอดขององค์กร องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้จากการศึกษาของมิลตัน (Milton.1981:165-168) พบว่า คนงานที่อยู่ในชนบทจะมีความแตกต่างทางด้านค่านิยมไปจากคนงานที่อยู่ในระดับฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากเขตเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2) ลักษณะของอาชีพ ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์กับระดับของอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุดและพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน และความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือพนักงานบริการและชาวนามีความพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกรมีความพึงพอใจต่องานตนในระดับต่ำสุด มีรู้สึกทางด้านอารมณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า ความมั่นคงด้วยเสมอจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 : 6) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การจัดระบบในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยพัฒนาทั้งความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการทำงานในความรับผิดชอบ และความรู้ในการบริหารจัดการซึ่งผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดความใฝ่รู้และเกิดแนวคิดในการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545:176) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากการทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายสำหรับซื้อปัจจัยพื้นฐานในชีวิตโดยบุคคลจะร่วมกับองค์กรเพื่อการยอมรับของสังคม และความก้าวหน้าในชีวิตการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจึงเป็นสิ่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยหลายคนต้องการจะต้องมีการพิจารณาความเหมาะสมตามสถานการณ์โดยนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพนักงานมหาวิทยาลัยขององค์กร ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมในการมีส่วนร่วมพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยที่การเลื่อนตำแหน่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพเดิม พนักงานมหาวิทยาลัยจะปฏิบัติหน้าที่ในสายอาชีพเดิมแต่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

2. การเลื่อนตำแหน่งข้ามสายอาชีพ พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกสายงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยตำแหน่งใหม่จะอยู่ในระดับสูงกว่าเดิม

3. การเลื่อนสู่ตำแหน่งบริหาร พนักงานมหาวิทยาลัยจะปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการบริหารในส่วนงานที่ตนเข้าไปรับผิดชอบ

4. การเลื่อนตำแหน่งด้วยการปรับเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยจะปฏิบัติงานภายใต้ชื่อตำแหน่งเดิมแต่ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอัตราเงินเดือนในระดับเดิม

กานดา จันทรแยม (2546:84) ได้กล่าวถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotional Opportunities) ไว้ว่าควรมีการพิจารณาในด้านความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎเกณฑ์โดยทั่วไปการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลในเรื่องควบคุม ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงานและค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่ม ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและต้องการความเป็นธรรม

กล่าวโดยสรุป ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง มีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น เป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จและได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน ดังนั้นในการทำงานพนักงานมหาวิทยาลัยมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลในการสร้างความเจริญก้าวหน้า เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน

มหาวิทยาลัยนอกจากจะเป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในระดับปริญญาแล้วมหาวิทยาลัยควรจะมีหน้าที่เป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชนและสังคม และงานของมหาวิทยาลัยในด้านการบริการแก่สังคมนั้น เป็นงานที่กว้างขวางและยากลำบากแก่การจัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันหากมหาวิทยาลัยจะเป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยจะต้องมีความคล่องตัว และมีเสรีภาพ ทั้งในด้านการบริหารและด้านวิชาการ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยมีหน้าที่เป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชนและสังคม คือ มหาวิทยาลัยนอกจากจะทำหน้าที่สอน วิจัยแล้วควรมุ่งขยายงานในด้านการให้บริการแก่ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น เช่น อาจารย์ในส่วนกลางควรจะออกนอกพื้นที่ไปสอนในส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น

การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าได้ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีค่าทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้ว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตนเอง ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นมีความรู้สึกว่าการแบ่งชั้นในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียวแต่ยังมีปัจจัยอื่นเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น

การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรมและมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมืออย่างดี ทำนองเดียวกันหากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงาน ก็จะต้องดำเนินในทางส่งเสริมชักจูง และสร้างความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องให้ความเข้าใจในความเป็นอยู่ผลประโยชน์และปัญหาพนักงานต้องสร้างความเข้าใจและสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้น ที่จะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยองค์กรใด ๆ ก็ตามก็ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต้องการการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในหมู่ของสังคม ในสังคมที่พึงมีต่อกันโดยให้ความเคารพนับถือ ยกย่องชมเชยกันและเชื่อถือไว้วางใจกัน

5. เสรีภาพในการทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไรคำตอบแทนของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญกันทุกอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลระดับใดขององค์กร ดังนั้น การบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน แล้วก็ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นของตนในการทำงานให้องค์กรได้เพียงใดบรรยากาศขององค์กรที่เป็นประชาธิปไตย จะทำให้คนที่อยู่ในองค์กรมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดงออก กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นการสร้างขวัญในการทำงาน ทำให้เกิดความมั่นคงภายในองค์กรและการให้รางวัลที่ยุติธรรมยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วย

แอสเวสสัน (Alvesson.1987: 4-8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้สม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารพิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
2. มีบรรทัดฐานซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่นเป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับในการสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์กรเป็นความเชื่อมั่นขององค์กรในการปฏิบัติงานและการให้บริการ
5. มีระเบียบ ข้อบังคับเป็นระเบียบแบบแผนแบบอย่าง มีการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

ดังนั้น ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของบุคคลในองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์กรนั่นเอง ในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร ในองค์กรซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมากจำเป็นต้องมีการจัดระเบียบ และถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานระเบียบและคำสั่งขององค์กรใดถือว่าเป็นกติกากำหนดให้คนในองค์กรร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตามหากองค์กรใดไม่มีการจัดระเบียบ ไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่งการดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปได้หรือเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพและจะต้องเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่ไปอย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรทั่วไปจำเป็นต้องมี เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเวลาการทำงาน การเลิกงาน การลาป่วย ลาภิจ ลาอุปสมบท ลาคลอด ระเบียบว่าด้วยผลงาน เป็นต้น หากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายย่อมถือว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งขององค์กร จำเป็นต้องมีการลงโทษ เช่น ตาหนิ ภาคทัณฑ์ ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกหรือไล่ออก ทั้งนี้เพื่อให้ระเบียบคำสั่งมีความศักดิ์สิทธิ์ และจะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่สมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรต่อไป

ดังนั้น ในการทำงานทุกคนล้วนมีบทบาทสิทธิหน้าที่ของแต่ละคนภายใต้ระเบียบวินัยขององค์กรเป็นซึ่งแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติเพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมจะได้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเรียกว่าวัฒนธรรมขององค์กร

6. ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

การปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ การวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาการจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว (Milton.1981:171) ซึ่งการทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ เวลาจึงนับว่ามีค่าและเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของหน้าที่การงาน และยังเป็นการสร้างคนสร้างความรับผิดชอบสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวมเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัวไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับสังคม และต้องการเวลาในการพักผ่อน ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะหลักในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลประเภทหนึ่งที่มีใช้ในรูปของตัวเงิน เป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ไม่ได้ทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ดังนั้น การทำงานที่มีประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชนหรือต่อสังคม ชุมชนหรือสังคมได้เห็นคุณค่าของมหาวิทยาลัยมีความศรัทธาต่อพนักงานมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยก็มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งต่างฝ่ายก็ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน อันทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

วัฒนธรรม รัชย์ศรี (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านเวลาว่างของชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

5. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแหล่งที่มีสภาพมลพิษต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต สำหรับการพัฒนาและการเจริญเติบโตไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

บุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสาธาณาคารอมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพนักงานสาธาณาคารอมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบุคลากรทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันด้านคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบุคลากรทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ และด้านธรรมณูญในองค์กร และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

คือ ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน ตำแหน่งแตกต่างกัน เงินเดือนต่างกันและมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ภคินี โอฬาริกชาติ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน

5. ครูที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถสูงกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547:54-56) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้และคณะที่สังกัด พบว่า อาจารย์ชายมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์หญิง อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอายุอื่น อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์อื่น อาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มรายได้อื่น และอาจารย์ที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่น

สมพิศ สุวรรณชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ ด้านความสามารถสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านตั้งอยู่ในระเบียบ กฎหมายและความยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยจำแนกตามเพศ พบว่าแตกต่างกันในระดับต่ำมากโดยคุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายมีแนวโน้มสูงกว่าเพศหญิง

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย

4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยจำแนกตามภูมิสำเนาในการทำงานพบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภูมิสำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสระแก้ว และปราจีนบุรี มีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีภูมิสำเนาต่างพื้นที่

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนนา แสงศักดิ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีมีสถานภาพสมรส และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมากที่สุดยกเว้นด้านความรู้ความสามารถและการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมากยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมีมากที่สุด

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถก็ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้เช่นกัน

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน

ชิโนรส คงเอียด (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกันและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน แตกต่างกัน พนักงานที่มีเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบ อาชีพแตกต่างกัน สำหรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพส่วนค่านิยมโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็น อยู่ของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

อภิชัย อำนวยวิทยากุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ยูเนียน นิฟโก้ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนียน นิฟโก้ จำกัด โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนียน นิฟโก้ จำกัดจำแนกตามเพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อ จำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี และกลุ่มที่มี อายุ 51 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่ากลุ่มอายุ 18-20 ปี กลุ่มอายุ 21-30 ปี และกลุ่มอายุ 31- 40 ปี เมื่อจำแนกตามอายุงานพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 6-8 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ดีกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปีและกลุ่มที่มีอายุงาน 3-5 ปี

วันทนา พุ่มพวง (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่า บุคลากรสาย ค มีคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดี

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านดีกว่า บุคลากร สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี

2.2 บุคลากร สาย ค ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากร สาย ค ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร สาย ค ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ศรีนาย คุณนทราศัย (2552:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งหมด 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์หญิงและอาจารย์ชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้านไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน แต่พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนอาจารย์ที่มีรายได้ครบถ้วนต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน และพบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ครบถ้วนสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ของครบถ้วนต่อเดือนต่ำ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมิธ (Smith. 1994: 826-A) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่จัดโครงสร้างใหม่ 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์กรที่มีผลต่องานของครู จำแนกเป็น 3 ประเภทได้แก่ 1) สภาพที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างขึ้น 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

ลอนดอน และคนอื่น ๆ (London; et al. 1997: 328-334) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 คือความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในความหมายของผู้วิจัย ความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พอใจต่อทุก ๆ สิ่งที่พนักงานและครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวมและผลการวิจัยพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนือจากงานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมอีกว่า ความพึงพอใจต่องานนั้นพนักงานได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการ คือ 1) ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน 2) อัตราค่าจ้าง 3) ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง (Fringe Benefits) และ 4) ความมั่นคง ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล และจากผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าพนักงานที่มี

ความพึงพอใจสูงต่องานที่ทำย่อมมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้มีความพึงพอใจน้อยกว่า และจากความพึงพอใจของพนักงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์กร

โดนัลด์ และคนอื่น ๆ (Donald; et al. 2005: Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรที่ดูแลสุขภาพชาวแคนาดา โดยกล่าวถึงสภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อการเรียนรู้และสุขภาพของลูกจ้าง ในองค์กรดูแลสุขภาพชาวแคนาดาได้กระตุ้นให้พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพในการทำงาน โดยได้รับความร่วมมือจากจากองค์กรมหาชน 41 แห่งมีการวิเคราะห์คุณภาพการใช้ข้อมูลทางเทคนิค ผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลของฝ่ายบุคคล สุขลักษณะของการทำงานงาน ทีมงานสนับสนุนด้านความปลอดภัย ซึ่งต้องมีการควบคุมตรวจสอบอย่างเข้มงวด เช่น การไม่ป่วยไข้ของลูกจ้างเงื่อนไขของการทำงาน เช่น ปริมาณงานของลูกจ้าง และตัวบ่งชี้ความเสี่ยงในการทำงานทางด้านชีวภาพและจิตวิทยาสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการป่วยของลูกจ้าง

โดยสรุปแล้วงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีผลต่อการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน (Walton.1974:12) มาเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทั้งเป็นการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งกำลังปฏิบัติงาน อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (1 ตุลาคม 2553-30 กันยายน 2554) จำนวน 105 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (1 ตุลาคม 2553-30 กันยายน 2554) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจและมอร์แกน (Krejcie ;& Morgan.1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยการเทียบสัดส่วน ร้อยละ 80 ตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

สถานภาพการปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ		
- อาจารย์	56	47
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	3
- รองศาสตราจารย์	1	0
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ		
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	11	9
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)	33	27
รวม	105	86

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเป็นลักษณะข้อความวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ ตามแนวความคิดของวัลตัน

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของวัลตัน(Walton,1974) โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ ว่าเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์

2. ศึกษา นิยาม ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานจาก กนกวรรณ ครุฑปักซี่ (2552) ประทุมพร ทองอิฐ (2551) และวันทนา พุ่มพวง (2549) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. เขียนนิยามปฏิบัติการของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. สร้างข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการและแผนการเขียนข้อคำถามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มาก ค่อนข้างมาก ปานกลาง ค่อนข้างน้อย และน้อย โดยผู้วิจัยเขียนข้อคำถามเป็นข้อความสั้น ๆ โดยแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งการวัดออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 47 ข้อ ได้แก่

4.1 ด้านค่าตอบแทน จำนวน 7 ข้อ

4.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

4.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 7 ข้อ

4.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน จำนวน 9 ข้อ

4.5 ด้านเสรีภาพในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

4.6 ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว จำนวน 9 ข้อ

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ดัชนีกุลเวสส อาจารย์ประจำภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5.3 นายเสถียร คามิศักดิ์ ที่ปรึกษา ปชมท. บุคลากรเชี่ยวชาญ 9 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เป็นผู้พิจารณาคำตัดสินความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามปฏิบัติการ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามนิยามปฏิบัติการ
- ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามนิยามปฏิบัติการ
- ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามนิยามปฏิบัติการ

ผลปรากฏว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 ไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 กับพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการตรวจสอบความสอดคล้องภายในของการวัด (Internal Consistency) ด้วยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach α -Coefficient) ผลปรากฏว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8564

7. จัดทำแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

ตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์

คำชี้แจง ขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของระดับการปฏิบัติของท่านหรือความเป็นจริงของท่านใน 5 ระดับ จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

ระดับความเป็นจริง

- มาก หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมาก
- ค่อนข้างมาก หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่าน ในระดับค่อนข้างมาก
- ปานกลาง หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับปานกลาง
- ค่อนข้างน้อย หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับค่อนข้างน้อย
- น้อย หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
	คำตอบแทน					
0.	ท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
00.	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
	สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
0.	มศว. มีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ					
00.	มศว. มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยและนิสิต นักศึกษา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
0.	ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
00.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม					
	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน					
0.	ท่านได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย					
00.	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินการงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย					
	เสรีภาพในการทำงาน					
0.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญของมหาวิทยาลัย					
00.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี					
	ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว					
0.	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
00.	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว					

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ระดับความเป็นจริงมาก	5 คะแนน	1 คะแนน
ระดับความเป็นจริงค่อนข้างมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
ระดับความเป็นจริงปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
ระดับความเป็นจริงค่อนข้างน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
ระดับความเป็นจริงน้อย	1 คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

การแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.2545:210 -211)

$$\frac{Max - Min}{Interval} = \frac{5 - 1}{3}$$
$$= 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับค่าเฉลี่ย
สูง	5.00–3.68
ปานกลาง	3.67–2.34
ต่ำ	2.33–1.00

ดังนั้นจะได้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 เท่ากับระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
- ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 เท่ากับระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 เท่ากับระดับสูง หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จัดทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ติดต่อภาควิชาในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวัน เวลาในการทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เมื่อถึงกำหนดเวลานัดหมายกับภาควิชาในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทุกฉบับแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์แล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยกำหนดโปรแกรมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย
- 2. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage)
- 3. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม
- 4. การเขียนรายงานใช้การแปลผล และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage : %) (บุญชม ศรีสะอาด.2553:122) แล้วนำเสนอในรูปตาราง และเขียนพรรณนาความ

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด.2553:123-124) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด.2553:106) ดังนี้

$$S.D.=\sqrt{\frac{n\sum X^2-(\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างคำถามกับเนื้อหา ด้วยค่า IOC (Index of Congruence : IOC)

(พิสนุ พองศรี.2553:155)

$$IOC=\frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ เนื้อหรือลักษณะพฤติกรรม
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในเนื้อหาทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)

ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด.2553:116-119)

$$\alpha=\frac{n}{n-1}\left\{1-\frac{\sum s_i^2}{s^2}\right\}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
s_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนเป็นรายข้อ
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของเครื่องมือฉบับนั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาสถานภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

4.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

4.1 ผลการศึกษาสถานภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร และปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถามเป็นจำนวน 86 ชุด พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง แสดงไว้ดังในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

สถานภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	(50)	(100)
- อาจารย์	47	94.00
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	6.00
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ	(36)	(100)
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	9	25.00
- พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)	27	75.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานสายวิชาการ ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นอาจารย์ ร้อยละ 94.00 ส่วนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 6.00 สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้) ร้อยละ 75.00 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) ร้อยละ 25.00

4.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัย กล่าวคือ พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 86 คน เป็นผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเอง ดังปรากฏผลในตาราง 3-9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน	สายวิชาการ (n=50)			สายสนับสนุนวิชาการ (n=36)			รวม (n=86)			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	
1. ค่าตอบแทน	4.21	0.74	สูง	4.27	0.74	สูง	4.24	0.74	สูง	6
2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการทำงาน	4.18	0.76	สูง	4.37	0.69	สูง	4.25	0.75	สูง	5
3. ความก้าวหน้า และ ความมั่นคงในงาน	4.26	0.75	สูง	4.40	0.66	สูง	4.32	0.72	สูง	4
4. ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและชุมชน	4.36	0.69	สูง	4.40	0.69	สูง	4.38	0.70	สูง	3
5. เสรีภาพในการทำงาน	4.47	0.66	สูง	4.39	0.70	สูง	4.44	0.69	สูง	1
6. ความสมดุลของชีวิต ส่วนตัว	4.45	0.68	สูง	4.39	0.68	สูง	4.43	0.68	สูง	2
รวม	4.32	0.71	สูง	4.37	0.69	สูง	4.34	0.71	สูง	

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยรายด้าน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เสรีภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.69) รองลงมาคือ ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเสรีภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.76)

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.66$) และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.69$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.27$, $S.D.=0.74$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ด้านค่าตอบแทน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน	สายวิชาการ (n=50)			สายสนับสนุนวิชาการ (n=36)			รวม (n=86)		
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต
1. ท่านพอใจอัตราเงินเดือน ที่ได้รับในปัจจุบัน	4.10	0.74	สูง	4.17	0.74	สูง	4.13	0.73	สูง
2. ท่านได้รับการปรับขึ้น เงินเดือนในอัตรา ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	4.04	0.81	สูง	4.25	0.73	สูง	4.13	0.78	สูง
3. ท่านได้รับเงินเดือน เพียงพอกับรายจ่าย ในแต่ละเดือน	4.44	0.61	สูง	4.42	0.73	สูง	4.43	0.66	สูง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	4.22	0.79	สูง	4.14	0.80	สูง	4.19	0.79	สูง
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.38	0.67	สูง	4.42	0.69	สูง	4.40	0.67	สูง
6. สวัสดิการด้านการดูแล รักษาสุขภาพที่ท่านได้รับ เพียงพอกับความจำเป็น ในปัจจุบัน	4.12	0.77	สูง	4.17	0.77	สูง	4.14	0.77	สูง
7. รายได้ที่ได้รับสอดคล้อง กับการดำรงชีพ	4.20	0.78	สูง	4.31	0.75	สูง	4.24	0.77	สูง
รวม	4.21	0.74	สูง	4.27	0.74	สูง	4.24	0.74	สูง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X}=4.43$, $S.D.=0.66$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.73$) ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.21$, $S.D.=0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.61$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.81$)

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.27$, $S.D.=0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.73$) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.14$, $S.D.=0.80$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	สายวิชาการ (n=50)			สายสนับสนุนวิชาการ (n=36)			รวม (n=86)		
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต
1. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัด ตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดูแล ความปลอดภัยอย่างชัดเจน	4.22	0.73	สูง	4.28	0.66	สูง	4.24	0.70	สูง
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการ รักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	4.14	0.77	สูง	4.25	0.69	สูง	4.19	0.73	สูง
3. สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานของท่าน สะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน	4.26	0.73	สูง	4.58	0.55	สูง	4.40	0.74	สูง
4. สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวนในขณะ ทำงาน	4.28	0.76	สูง	4.22	0.72	สูง	4.26	0.71	สูง
5. ระบบแสงสว่างที่ท่านทำงานของ ท่านมีความเพียงพอในการทำงาน	4.14	0.73	สูง	4.42	0.60	สูง	4.26	0.74	สูง
6. บรรยากาศที่ท่านทำงานของท่านเอื้อ ต่อการทำงาน	4.06	0.77	สูง	4.11	0.75	สูง	4.08	0.75	สูง
7. สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่ เพียงพอต่อการทำงาน	4.24	0.77	สูง	4.39	0.73	สูง	4.30	0.77	สูง
8. มีการนำระบบ 5 ส. มาใช้ในการทำงาน	4.10	0.86	สูง	4.53	0.74	สูง	4.28	0.84	สูง
9. หน่วยงานของท่านมีการเตรียม ความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อ ป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ	4.14	0.76	สูง	4.53	0.74	สูง	4.30	0.77	สูง
รวม	4.18	0.76	สูง	4.37	0.69	สูง	4.25	0.75	สูง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.25$, $S.D.=0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.74$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ($\bar{X}=4.30$, $S.D.=0.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.73$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนในขณะทำงาน ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.76$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บรรยากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=0.77$)

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบรรยากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.75$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	สายวิชาการ (n=50)			สายสนับสนุนวิชาการ (n=36)			รวม (n=86)		
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เลือก ทำงานกับ มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ	4.26	0.69	สูง	4.31	0.67	สูง	4.28	0.68	สูง
2. ถึงแม้ว่าท่านจะมีอายุ ที่มากขึ้น ท่านก็มั่นใจ ว่าจะได้รับการจ้างงานต่อ	4.28	0.78	สูง	4.39	0.64	สูง	4.33	0.73	สูง
3. ถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงาน แห่งอื่น มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ สามารถสร้าง ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในชีวิตการทำงานของท่าน ได้เป็นอย่างดี	4.34	0.75	สูง	4.58	0.55	สูง	4.44	0.68	สูง
4. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็น งานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน	4.18	0.80	สูง	4.31	0.71	สูง	4.23	0.76	สูง
5. ท่านมีโอกาสเรียนรู้วิทยาการ ใหม่ ๆ ที่จะนำไปพัฒนางาน ที่ทำให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นตลอดเวลา	4.26	0.72	สูง	4.47	0.61	สูง	4.35	0.68	สูง
6. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่น ที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อน ตำแหน่งในระดับที่สูง ขึ้นไป	4.16	0.74	สูง	4.19	0.82	สูง	4.17	0.77	สูง
7. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษ ตามความเหมาะสม	4.32	0.77	สูง	4.56	0.61	สูง	4.42	0.71	สูง
รวม	4.26	0.75	สูง	4.40	0.66	สูง	4.32	0.72	สูง

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานแห่งอื่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.68$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.17$, $S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.73$) รองลงมาคือ ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอในการทำงาน ($\bar{X}=4.30$, $S.D.=0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการนำระบบ 5 ส. มาใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.86$)

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการนำระบบ 5 ส. มาใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.74$) และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบรรยากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.76$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และชุมชน	สายวิชาการ (n=50)			สายสนับสนุนวิชาการ (n=36)			รวม (n=86)		
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต
1. เพื่อนร่วมงานมักแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.40	0.61	สูง	4.33	0.76	สูง	4.37	0.67	สูง
2. ท่านได้รับการชักชวนให้มี ส่วนร่วมในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ของสังคมร่วมกับเพื่อน	4.34	0.75	สูง	4.36	0.64	สูง	4.35	0.70	สูง
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของท่าน	4.60	0.57	สูง	4.39	0.64	สูง	4.51	0.61	สูง
4. หน่วยงานของท่านยึดหลักการ ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.34	0.69	สูง	4.47	0.65	สูง	4.40	0.67	สูง
5. ถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการ ทำงานกลุ่มท่านสามารถแก้ไข ปัญหานั้นไปได้ด้วยดี	4.44	0.58	สูง	4.31	0.67	สูง	4.38	0.62	สูง
6. ในหน่วยงานของท่านมีความ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	4.18	0.80	สูง	4.33	0.72	สูง	4.24	0.77	สูง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อมหาวิทยาลัยและชุมชน	4.26	0.80	สูง	4.28	0.78	สูง	4.27	0.79	สูง
8. ท่านมักจะได้รับหน้าที่ในการ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม	4.28	0.73	สูง	4.56	0.65	สูง	4.40	0.71	สูง
9. ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์	4.42	0.73	สูง	4.56	0.73	สูง	4.48	0.73	สูง
รวม	4.36	0.69	สูง	4.40	0.69	สูง	4.38	0.70	สูง

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=4.51$, $S.D.=0.61$) รองลงมาคือท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในหน่วยงานของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.36$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.57$) รองลงมาคือ ถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นไปได้ด้วยดี ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในหน่วยงานของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.80$)

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักจะได้รับหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.74$) และท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและชุมชน ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.78$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ด้านเสรีภาพในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเสรีภาพในการทำงาน	สายวิชาการ (n=50)			สายสนับสนุนวิชาการ (n=36)			รวม (n=86)		
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต
1. ท่านมีโอกาสแสดงความ คิดเห็นในการทำงาน อย่างอิสระและเต็มที่	4.42	0.70	สูง	4.50	0.65	สูง	4.45	0.68	สูง
2. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านเลือกวิธีการ ปฏิบัติงานอย่างเสรี	4.46	0.71	สูง	4.31	0.67	สูง	4.40	0.69	สูง
3. ผู้บริหารของท่านให้ความ เสมอภาคในการทำงานต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา	4.52	0.58	สูง	4.33	0.68	สูง	4.44	0.63	สูง
4. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ของท่านให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	4.60	0.61	สูง	4.19	0.75	สูง	4.43	0.70	สูง
5. คณะวิทยาศาสตร์ ได้เปิด โอกาสให้ท่านมีสิทธิแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.32	0.65	สูง	4.47	0.70	สูง	4.38	0.67	สูง
6. มศว มีนโยบายและข้อบังคับ ต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ท่าน	4.50	0.74	สูง	4.53	0.77	สูง	4.51	0.75	สูง
รวม	4.47	0.66	สูง	4.39	0.70	สูง	4.44	0.69	สูง

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มินิโอบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรมแก่ท่าน ($\bar{X}=4.51$, $S.D.=0.75$) รองลงมาคือท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คณะวิทยาศาสตร์ ได้เปิดโอกาสให้ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.67$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.61$) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.52$, $S.D.=0.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คณะวิทยาศาสตร์ ได้เปิดโอกาสให้ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=0.65$)

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มินิโอบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรมแก่ท่าน ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.77$) และท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.75$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุล ของชีวิตส่วนตัว	สายวิชาการ (n=50)			สายสนับสนุนวิชาการ (n=36)			รวม (n=86)		
	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพ ชีวิต
1. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับ การพักผ่อน	4.42	0.64	สูง	4.47	0.56	สูง	4.44	0.61	สูง
2. ท่านมีเวลาให้ครอบครัว อย่างเพียงพอ	4.42	0.76	สูง	4.31	0.79	สูง	4.37	0.77	สูง
3. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ กระทบต่อสุขภาพของท่าน	4.52	0.58	สูง	4.64	0.54	สูง	4.57	0.56	สูง
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับ การทำงานและเรื่องส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม	4.44	0.76	สูง	4.36	0.68	สูง	4.41	0.73	สูง
5. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ประจำที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว	4.34	0.69	สูง	4.44	0.56	สูง	4.38	0.64	สูง
6. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จ ทันเวลาและมีคุณภาพโดย ไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว	4.56	0.58	สูง	4.19	0.79	สูง	4.41	0.69	สูง
7. ท่านสามารถพักผ่อนได้อย่าง มีความสุขโดยไม่ต้องกังวล ถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น	4.48	0.71	สูง	4.25	0.84	สูง	4.38	0.77	สูง
8. ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ ในงานประจำ มีความเหมาะสม	4.40	0.67	สูง	4.36	0.64	สูง	4.38	0.65	สูง
9. ครอบครัวของท่านมีความ ภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงาน ในอาชีพนี้	4.50	0.76	สูง	4.50	0.70	สูง	4.50	0.73	สูง
รวม	4.45	0.68	สูง	4.39	0.68	สูง	4.43	0.68	สูง

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.43$, $S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.56$) รองลงมาคือครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้ ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.58$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน ($\bar{X}=4.52$, $S.D.=0.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายโดยไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว ($\bar{X}=4.34$, $S.D.=0.69$)

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน ($\bar{X}=4.64$, $S.D.=0.54$) และครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้ ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.79$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งกำลังปฏิบัติงาน อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (1 ตุลาคม 2553-30 กันยายน 2554) จำนวน 105 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (1 ตุลาคม 2553-30 กันยายน 2554) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจและมอร์แกน (Krejcie ;& Morgan.1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดของวัลตัน มีทั้งสิ้น 8 ด้าน แต่ผู้วิจัยได้ปรับให้เหมาะสมกับขอบข่ายที่ศึกษา เหลือเพียง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเป็นลักษณะข้อความวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ ตามแนวความคิดของวัลตัน จำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน จำนวน 7 ข้อ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน จำนวน 9 ข้อ ด้านเสรีภาพในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว จำนวน 9 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จัดทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อเสนอต่อคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ติดต่อภาควิชาในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวัน เวลาในการทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เมื่อถึงกำหนดเวลานัดหมายกับภาควิชาในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทุกฉบับแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์แล้วมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยกำหนดโปรแกรมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย
2. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage)
3. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม
4. การเขียนรายงานใช้การแปลผล และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานสายวิชาการ ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นอาจารย์ ร้อยละ 94.00 ส่วนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 6.00 สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้) ร้อยละ 75.00 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) ร้อยละ 25.00

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เสรีภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.69) รองลงมาคือ ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เสรีภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.76)

2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.66$) และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.69$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.27$, $S.D.=0.74$)

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X}=4.43$, $S.D.=0.66$) รองลงมาคือเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.73$) ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

3.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.21$, $S.D.=0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.61$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.81$)

3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.27$, $S.D.=0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.73$) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.14$, $S.D.=0.80$)

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.25$, $S.D.=0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.74$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ($\bar{X}=4.30$, $S.D.=0.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.73$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

4.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวน ในขณะที่ทำงาน ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.76$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บรรยากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=0.77$)

4.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบรรยากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.75$)

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานแห่งอื่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.68$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.17$, $S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

5.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.73$) รองลงมาคือ ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอในการทำงาน ($\bar{X}=4.30$, $S.D.=0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการนำระบบ 5 ส มาใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.86$)

5.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการนำระบบ 5 ส มาใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.74$) และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบรรยากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.76$)

6. คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=4.51$, $S.D.=0.61$) รองลงมาคือท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในหน่วยงานของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

6.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.36$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.57$) รองลงมาคือ ถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นไปได้ด้วยดี ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในหน่วยงานของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.80$)

6.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักจะได้รับหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.74$) และท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและชุมชน ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.78$)

7. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัยด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ท่าน ($\bar{X}=4.51$, $S.D.=0.75$) รองลงมาคือท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คณะวิทยาศาสตร์ ได้เปิดโอกาสให้ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.67$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

7.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.61$) รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.52$, $S.D.=0.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คณะวิทยาศาสตร์ ได้เปิดโอกาสให้ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=0.65$)

7.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ท่าน ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.77$) และท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.75$)

8. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.43$, $S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.56$) รองลงมาคือครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้ ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า

8.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.58$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน ($\bar{X}=4.52$, $S.D.=0.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายโดยไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว ($\bar{X}=4.34$, $S.D.=0.69$)

8.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน ($\bar{X}=4.64$, $S.D.=0.54$) และครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้ ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.79$)

อภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี อันเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างและการจัดการเรื่องผลตอบแทนแก่พนักงานที่มีแบบแผนและมาตรฐาน เพื่อจ่ายผลตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนให้มากที่สุด ดังที่ ประทุมพร ทองอิฐ (2551:85) ได้สรุปไว้ว่า การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงาน

มหาวิทยาลัยทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรมาประกอบด้วย ส่วนความรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี และเงินเดือนที่เพียงพอต่อความเป็นอยู่ อาจเป็นเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเสมอ ดังนั้นแม้ว่ามหาวิทยาลัย จะมีผลตอบแทนที่ดีก็ทำให้พนักงานมีความพอใจได้ในระดับหนึ่ง แต่พนักงานมหาวิทยาลัย ก็ยังคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นอีกอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัมสตอส (Umstot.1984:422) ซึ่งกล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมนั้น ในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทน ระดับใด แค่นั้นจึงจะมีความพอเพียง แต่ผลตอบแทนก็มีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนจะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ ตามทฤษฎีของ Maslow ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคมและความเจริญก้าวหน้า และเมื่อทำการศึกษาก็พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับคำกล่าวของโคสเซน (Kossen.1991:217-225) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตก่อให้เกิดตัวชี้วัดในการทำงานการให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ที่ ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของลอนดอนและคนอื่น ๆ (London; et al.1997:328-334) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่พบว่าความพึงพอใจต่องานนั้นพนักงานได้รับมาจาก อัตราค่าจ้าง และ ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง (Fringe Benefits) และ ภัทรพล เจริมเกาะ (2547:54-56) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรีพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้จำแนกพื้นที่ตามลักษณะการใช้งานออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) พื้นที่เพื่อการเรียนการสอน 2) พื้นที่เพื่อการบริหาร (สำนักงาน) 3) พื้นที่เพื่อการให้บริการ (ห้องสมุด พื้นที่ส่วนกลาง) 4) พื้นที่เพื่อกิจกรรมนักศึกษา (ห้องพักนักศึกษา ชมรมนักศึกษา) 5) พื้นที่ห้องวิจัย และ (6) พื้นที่ว่างและมีการบริหารจัดการพื้นที่ทั้งหมดให้มีความปลอดภัย มีสุขอนามัย มีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวโดยผ่านหน่วยงาน 2 หน่วยงาน ได้แก่ ส่วนอาคารและสถานที่และศูนย์การจัดการด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย การดำเนินงานของทั้ง 2 หน่วยงานจะมีความรับผิดชอบครอบคลุมไปยังทุกพื้นที่การใช้งานทั้งหมดของมหาวิทยาลัยโดยส่วนอาคารและสถานที่จะรับผิดชอบงานด้านก่อสร้าง ดูแลตรวจสอบ ปรับปรุงสถานที่ อาคารสิ่งแวดล้อม ครุภัณฑ์สำนักงานให้มีความสวยงามและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา ส่วนศูนย์ปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ จะเน้นไปทั้งงานด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับอุบัติเหตุ เช่น อันตรายจากสารเคมี การเกิดอัคคีภัย การมีสุขอนามัยในการทำงาน สถานที่ทำงาน ห้องวิจัย ห้องทดลอง รวมทั้งการจัดเตรียมแผนการระงับเหตุฉุกเฉินทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยถือว่าบุคลากรทุกคนเป็นเสมือนสมาชิกในครอบครัว จึงดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน อันจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (คณะวิทยาศาสตร์ 2553:12) เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและ

สุขภาพกายที่ดี และการที่หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณ และจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีอย่างมาก ส่วนด้านสถานที่ทำงานมีการป้องกัน รักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด สถานที่ทำงานมีการนำระบบ 5 ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) มาใช้ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปราศจากเสียงและกลิ่นมารบกวน และเมื่อทำการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา พุ่มพวง (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากร สาย ค มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรโดยใช้กลไกการจัดกลุ่มบุคลากรตามระดับและภาระหน้าที่ ซึ่งมหาวิทยาลัยใช้กลุ่มบุคลาการดังกล่าวเป็นตัวกำหนดความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร อีกทั้งยังใช้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วย การแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2552 ซึ่งกลุ่มบุคลากรสามารถแบ่งได้ทั้งหมด 2 สาย ได้แก่ (1) พนักงานกลุ่มวิชาการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่นิสิตระดับปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอก ซึ่งสามารถขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการได้ เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (2) พนักงานกลุ่มสนับสนุนวิชาการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่สนับสนุนงานวิชาการของมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถขอตำแหน่งได้ เช่น ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้กำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณลักษณะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ระดับ และเกณฑ์การประเมินของบุคลากรที่อยู่ในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน นอกจากนี้ตามประกาศของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การจ้าง การบรรจุแต่งตั้งการทำสัญญาจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 สามารถสรุปสาระสำคัญว่า สำหรับการว่าจ้างได้กำหนดรูปแบบสัญญาการจ้างงานบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) สัญญาการจ้างงานระยะเวลา 1 ปี (2) สัญญาการจ้างงาน ระยะเวลา 3 ปี (3) สัญญาการจ้างงาน ระยะเวลา 5 ปี ดังนั้นในช่วงระยะเวลา 1 ปีแรก บุคลากรจะได้รับการประเมินเพื่อต่อสัญญาสองครั้งก่อนที่จะได้รับการต่อสัญญาในปีต่อ ๆ ไป ถึงแม้มหาวิทยาลัยจะทำสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี มหาวิทยาลัยก็ยังมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการกำกับควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพได้เหมือนเดิม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550: 6) ที่กล่าวว่า การจัดระบบในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยพัฒนาทั้งความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการทำงานในความรับผิดชอบ และความรู้ในการบริหารจัดการซึ่งผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความ

ต้องการของหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดความไม่รู้จักและเกิดแนวคิดในการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา และเมื่อทำการศึกษา ก็พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานแห่งอื่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานพิเศษตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามคำกล่าวของกานดา จันทรแย้ม (2546:84) ที่ได้กล่าวถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotional Opportunities) ไว้ว่าควรมีการพิจารณาในด้านความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎเกณฑ์โดยทั่วไปการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคลในเรื่องควบคุม ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงานและค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่ม ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและต้องการความเป็นธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา พุ่มพวง (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค ในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร สาย ค มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน อยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้นนอกจากจะเป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในระดับปริญญาแล้วมหาวิทยาลัยควรจะมีหน้าที่เป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชนและสังคม และงานของมหาวิทยาลัยในด้านการบริการแก่สังคมนั้น เป็นงานที่กว้างขวาง และยากลำบากแก่การจัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันหากมหาวิทยาลัยจะเป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยจะต้องมีความคล่องตัว และมีเสรีภาพทั้งในด้านการบริหารและด้านวิชาการ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยมีหน้าที่เป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชนและสังคม คือมหาวิทยาลัยนอกจากจะทำหน้าที่สอน วิจัยแล้ว ควรมุ่งขยายงานในด้านการให้บริการแก่ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น เช่น อาจารย์ในส่วนกลางออกนอกพื้นที่ไปสอนในส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยังมีการบริการวิชาการแก่ชุมชนเป็นพันธกิจหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งยกระดับ เพิ่มพูนความรู้ กระจายโอกาส และส่งเสริมการศึกษาและถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ท้องถิ่น ประชาชน ทั้งในเมืองและชนบท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด "หนึ่งจังหวัดหนึ่งมหาวิทยาลัย" เพื่อน้อมนำ "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาแปรสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและชนบทในแต่ละจังหวัด ซึ่งเป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกับชุมชนและภาคีต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน เช่น โครงการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษและเด็กที่มีความต้องการพิเศษแห่งชาติ โครงการภาษาไทยเข้มแข็ง โครงการจัดตั้งศูนย์วิจัยและการจัดการความรู้ทางพฤกษศาสตร์ (ระยะ 2) โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์อย่างยั่งยืน โครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังการขับเคลื่อนให้จังหวัดนครนายก เป็นต้นแบบจังหวัดที่มีสุขภาวะแบบยั่งยืน โครงการพัฒนาครอบครัวเข้มแข็งและคุณภาพเยาวชนด้วยเครือข่ายครอบครัวโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดนครนายก โครงการพัฒนาจิตอาสาในสถานบริการสุขภาพ โครงการบูรณาการการบริการวิชาการแก่สังคมศูนย์ศิลปกรรมแห่งประเทศไทย โครงการพัฒนาด้านแบบการจัดการศึกษา โครงการ

ปฏิรูปการศึกษาศาสตร์และ โครงการรกรการอ่าน รวมทั้งโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย เป็นโครงการที่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงพระกรุณาพระราชทานพระราชดำริ ให้ริเริ่มดำเนินการนำร่องในประเทศไทย ทรงทอดพระเนตรตัวอย่างโครงการนี้ คราวเสด็จพระราชดำเนินเยือน ประเทศเยอรมนี เมื่อปี พ.ศ. 2552 คณะกรรมการโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย ประเทศไทย จึงได้ติดต่อกับ มูลนิธิ Haus der kleinen Forscher เพื่อขออนุญาตนำกิจกรรมนี้มาทดลองทำในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2553 โดย มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เป็นผู้ดูแลการดำเนินโครงการฯ ในการนี้มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา มอบหมายให้โครงการพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดาร สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี เป็นโครงการ บริการวิชาการแก่ชุมชนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) เข้าร่วมพัฒนากิจกรรมบ้านนักวิทยาศาสตร์ น้อยประเทศไทยในพื้นที่จังหวัดน่าน โดยรับผิดชอบในฐานะผู้นำเครือข่ายท้องถิ่น ทำหน้าที่ประสานงานกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 และ เขต 2 เพื่อสร้างผู้นำเครือข่ายท้องถิ่นในการร่วมกัน อบรมให้ความรู้เพื่อแก่ครูผู้สอนของโรงเรียนให้สามารถจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนานักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี ความสุข สนุกสนาน อยากรู้อยากเห็น และมีความกระตือรือร้น ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนด้านกระบวนการ เรียนรู้ที่อาศัยการมีประสบการณ์ตรงจากปรากฏการณ์ที่มีอยู่ในธรรมชาติและพบเห็นในชีวิตประจำวัน เชื่อมโยง กับทักษะพื้นฐานและความสามารถของนักเรียน และการพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะที่เป็นบวกต่อวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (<http://aos.swu.ac.th>) และมหาวิทยาลัยได้สร้างช่องทางสื่อสารภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งรวมถึงการสั่งการตามโครงสร้างการบังคับบัญชา การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ มหาวิทยาลัยได้สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใ้บุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกเป็นพี่เป็นน้องกัน มากกว่าความรู้สึกเป็นเจ้านายกับลูกจ้าง ทำให้บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปแบบสองทิศทางอย่าง ชัดเจน โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบหรือพูดคุยแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นหรือปรึกษาการทำงานได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ระดับการศึกษามีส่วนช่วยให้บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารยังให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม การประชุม สัมมนาวิชาการเพื่อพัฒนาขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ในใบแสดงลักษณะงาน (Job Description) ที่ระบุถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจตามภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงาน และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และเมื่อทำการศึกษา ก็พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคือท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นใน การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุวรรณชัย (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์ กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ และทัศนคติ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า ความรู้ความสามารถและการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมาก และบุญเรือน สัจจธรรมนุกูล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขานาการออมสินในเขต

กรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านเสรีภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการเปิดโอกาสให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญภาคในการปฏิบัติงาน เคารพในสิทธิส่วนตัวของ และเปิดโอกาสให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ประกอบกับเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน จึงส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีวิธีการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่มหาวิทยาลัยโดยใช้รูปแบบการประเมินแบบไม่เป็นทางการ โดยผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้สำรวจและซักถามบุคลากรที่อยู่ภายในหน่วยงานในเรื่องของความอดื้อ และความไม่พึงพอใจในการทำงานสำหรับข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้รับ จะถูกส่งต่อไปยังผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมหาทางแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ยังจัดให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเพื่อทำหน้าที่รับเรื่องความไม่เป็นธรรมจากคำสั่งหรือการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาหรือมหาวิทยาลัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมหรือเสียผลประโยชน์ ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาทางด้านจิตใจและร่างกายให้กับบุคลากรใกล้เคียงอายุโดยผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การทำเครื่องดื่มสมุนไพร เป็นต้น และเมื่อทำการศึกษาก็พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ท่าน รองลงมาคือท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ สอดคล้องกับแอลเวสสัน (Alvesson.1987: 4-8) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรว่ามีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้สม่าเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารพิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีข้อปฏิบัติ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัวได้ อีกทั้งยังมีเวลาพักผ่อนดูแลตนเอง และมีเวลาในการทำกิจกรรมกับเพื่อน ๆ ในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากบริษัท ฯ มีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจนมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละตำแหน่งไว้ตามความเหมาะสม ซึ่งตรงกับคำกล่าวของคัมมิง (Cummings.1985: 198-199) กล่าวว่าการทำงานที่บุคคลมีภาวะความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ดีและเป็นช่วงเวลาที่ดีที่จะได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะสามารถทำให้บุคคลได้มีโอกาสปลดปล่อยและทำงานได้โดยปราศจากความเครียด ส่งผลให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ดังนั้นหากพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และมีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบก็จะทำให้สามารถจัดแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้ และเมื่อทำการศึกษาก็พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาท

ของชีวิตบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ การวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาการจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว (Milton.1981:171) ซึ่งการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ เวลาจึงนับว่ามีค่าและเป็นสิ่งสำหรับมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุวรรณชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาและได้ข้อมูลจากอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสถาบันจริง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและกำหนดแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการมากที่สุด เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ยังคงพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับคุณภาพชีวิตต่ำอยู่ในแต่ละด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในประเด็น ท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.73$) ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.78$) ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์ ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในองค์ประกอบด้านดังกล่าวข้างต้น โดยอาจทำการค้นหาแนวดำเนินการและจัดทำโครงการพิเศษโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาฐานะทางเศรษฐกิจของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งปรับปรุงข้อบังคับของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.73$) ดังนั้นคณะผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์ ควรหาแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกท่าน จึงมีการปรับปรุงระบบความปลอดภัยของพนักงาน มีการรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา

3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสนเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.17$, $S.D.=0.77$) ดังนั้น ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์ ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนและประเมินการต่อสัญญาจ้าง จึงควรพิจารณาตามใบแสดงลักษณะงาน (Job Description) ที่ระบุถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตามภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งกำหนดร่างแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บรรยากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=0.77$) เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารเรียนดังนั้นคณะผู้บริหาร คณะวิทยาศาสตร์ ควรมีแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านอาคารสถานที่ ให้มีความสะอาดเรียบร้อย เช่น ดำเนินกิจกรรม 5 ส เป็นต้น

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในหน่วยงานของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.77$) ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละบุคคล ควรมีการกำหนดความสัมพันธ์กันระหว่าง บุคคล ลักษณะงาน หน่วยงานอื่น ๆ ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และควรใช้นโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น อันจะนำไปสู่การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวกและสบายใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากธรรมชาติขององค์ประกอบบางด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความอ่อนไหวต่อความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายในขณะให้ข้อมูล เช่น องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน เป็นต้น หากผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบเหล่านี้ให้มีความเที่ยงตรงสูง ควรออกแบบการวิจัยโดยใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพเข้าร่วมในการศึกษาด้วย เพื่อให้ได้สารสนเทศในเชิงลึกที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์ประกอบนั้น ๆ เพิ่มเติม

2. ควรทำการวิจัยกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดสำนักงานอื่น ๆ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสภาพการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภูมิภาค

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามแนวทางอิทธิบาทสี่ ตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมของเมืองไทย

4. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวคิดอื่น ๆ เช่น การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย MQ (Emotional Quotient : ระดับจริยธรรมศีลธรรมบุคคล) คุณภาพชีวิตการทำงานกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และเทคโนโลยีกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Technology and Quality of Work Life) เป็นต้น

5. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่เปรียบเทียบในระดับหน่วยงานเนื่องจากหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความหลากหลายทั้งในด้านลักษณะงาน สภาพความเป็นอยู่และขนาดของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักชี.(2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กองการสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน . 11(5), 17-22.
- กานดา จันทรย์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชินโรส คงเอียด. (2549). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เชรนนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- พงศ์ หรดาล.(2547).จิตวิทยาอุตสาหกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิสนุ พองศรี.(2553).เทคนิควิธีประเมินโครงการ.พิมพ์ครั้งที่ 8 . กรุงเทพฯ: บริษัทพร็อบบอร์ดีฟรินท์ จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2553).การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือน สัจธรรมนุกุล. (2546). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ภคินี โอฬารรักษาติ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรพล เจริญเกาะ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์.(2549).คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 เดือนมิถุนายน - ตุลาคม 2549: 47.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior). กรุงเทพฯ:ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรืองอุไร อมรไชย. (2550). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินุญานินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.(2545).เทคนิคการวิจัยศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :สุวีริยาสาสน์.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข.(2550).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขารัฐประศาสนศาสตร์.กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วันชัย มีชาติ. (2549). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา พุ่มพวง. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนธรรม ระเบียบศรี. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ศรินาย คุณเนทราคัย .(2552).คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สถาบันทรัพยากรมนุษย์. (2550). รายงานฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้างและผู้ค้าขายตลาดนัดในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ.
- สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จันทบุรี เขต 1. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สมพิศ สุวรรณชัย. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2547). แรงจูงใจในองค์การการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2553).ความเป็นของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : อดีตถึงปัจจุบัน.จาก <http://legal.tu.ac.th/tu> ค้นหาเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). ระบบการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ:พี.เอ.ลิวิ่ง จำกัด.
- มติชนออนไลน์.(2552).ชาว"มศว"ยื่นสภาไม่เอาข้อบังคับใหม่ ดัด พนง."ประจำ-ชั่วคราว"-ประเมินดี . ฉบับประจำวันที 11 กันยายน 2552 จาก http://www.matichon.co.th/matichon/view_news.
- อภิชัย อำนวนวิทยากุล. (2549, มิถุนายน-พฤศจิกายน). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนียนนิฟโก้ จำกัด. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี. 3(1):104-105.
- Alvesson,M. (1987). **Organization, culture and ideology international studies of management and organization**. New York : Harper Collins.
- Brief, Arthur P. (1981). **Manageing job Stress**. Boston : Little, Brown.
- Cascio, W. F. (1998). **Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life Profits**. 5th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Cascio, Wayne F. (2003). **Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, profits**. New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). **Organizational development and change** . (8th ed.). New York: South Western College.
- Cummings.(1985). **Organizational development and change** .New York: South Western College.
- Donald, C.; & other. (2005). **Quality of working life indicators in Canadian health care organizations : a tool for healthy, health care workplaces?**. Retrieved January 14, 2006, From <http://proquest.umi.com>.
- Kossen, Stan. (1991). **The Human side of Organizations**. New York : Harper Collins5thed.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Dayle W. (1970, Autumn). Determing Sample Size For Research Activities, **Educational and Psychological Measurement**.30(3): 608-610.
- Huse, E.F. and Cumming, T.G. (1985). **Organization Development Change**. Minnesota : West Publishing.
- Quible, Zane K. (1996). **Administrative office management** .6thed. Singapore : Prentice – Hall.
- London, A; et al. (1977, June). The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life. **Journal of Applies Psychology**. 62(3): 328-334.
- Louis, R.N. (1998). **Participation Productivity and Quality of Work Life**. London : Prentice – Hall.

- Milton, C. (1981). **Human Behavior in Organization of Work Life**. New York : Harvard Business Review.
- Robinson, S.P. (1991). **Managing Today**. London: Prentice-Hall.
- Smith, H. C. (1994). **Psychology of Industrial Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Umstot, D.D. (1984). **Understanding Organizational Behavior**. Minnesota: West Publishing.
- Walton, R. E. (1974, May-June). Improving the Quality of work life, **Harvard Business Review**. 7(3): 14-16.



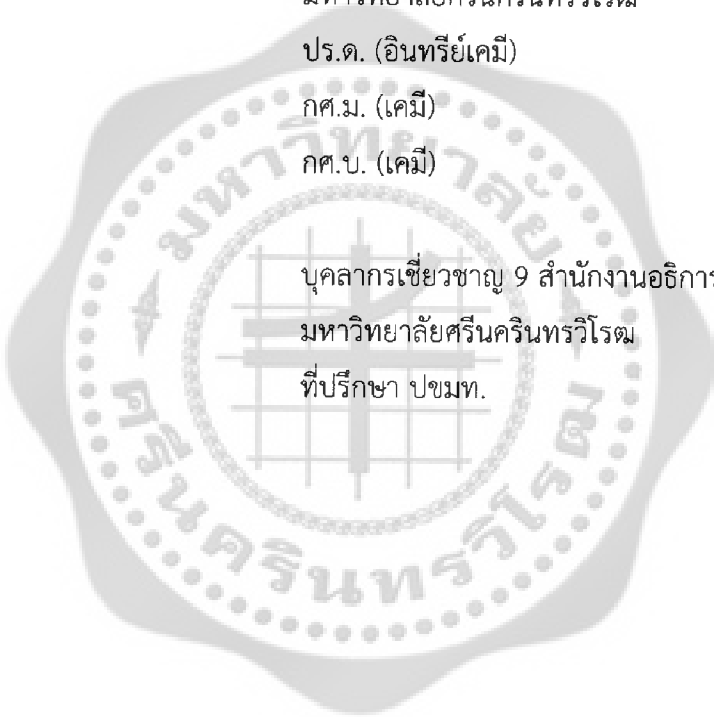
ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย อาจารย์ประจำ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
กศ.บ. คณิตศาสตร์
กศ.ม. การวัดผลการศึกษา
กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ตัณฑุลเวสส อาจารย์ประจำภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปร.ด. (อินทรีย์เคมี)
กศ.ม. (เคมี)
กศ.บ. (เคมี)

นายเสถียร คามิศักดิ์ บุคลากรเชี่ยวชาญ 9 สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ปรึกษา ปชมท.





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์ มศว โทร. 0-2649-5000 ต่อ 8415

ที่ ศธ 0519.7.01/ ๒๙๓๐

วันที่ ๒๔ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช ตำแหน่งบุคลากร 6 สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้ทำงานวิจัยสำหรับขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 2 เรื่อง คือ เรื่อง “ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” และเรื่อง “การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์ ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สมสรร วงษ์อยู่น้อย ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน และ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

สมสรร วงษ์อยู่น้อย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย วงศ์วัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์ มศว โทร. 0-2649-5000 ต่อ 8415

ที่ ศธ 0519.7.01/๔๘๕1

วันที่ ๘4 กันยายน 2553

เรื่อง ขออนุญาตเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ขงยุทธ ตันจุลเวสส

เนื่องด้วย นางวัลย์ลิลา สวัสดิ์นฤเดช ตำแหน่งบุคลากร 6 สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้ทำงานวิจัยสำหรับขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 2 เรื่อง คือ เรื่อง “ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” และเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ในกรณีนี้ คณะวิทยาศาสตร์ ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.ขงยุทธ ตันจุลเวสส ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย วงศ์วันนะ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณาบดีคณะวิทยาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์ มศว โทร. 0-2649-5000 ต่อ 8415

ที่ ศบ 0519.7.01/๕๘๓๑

วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน บุคลากรชำนาญการพิเศษ 9

เนื่องด้วย นางวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช ตำแหน่งบุคลากร 6 สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้ทำงานวิจัยสำหรับขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 2 เรื่อง คือ เรื่อง “ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” และเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ในกรณีนี้ คณะวิทยาศาสตร์ ขอเรียนเชิญ คุณเสถียร คามีสักดิ์ บุคลากรชำนาญการพิเศษ 9 ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย วงศ์วัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความเป็นจริงซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาค้นคว้ามีความชัดเจน และเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น

3. แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 สอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

4. โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อทั้งนี้ ข้อมูลจะเก็บเป็นความลับไม่มีผลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าวและขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

วัลย์ลีลา สวัสดิ์นฤเดช

สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานการณ์ปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

- ☐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
 - ☐ อาจารย์
 - ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ☐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
 - ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)
 - ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง ขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของระดับการปฏิบัติของท่านหรือความเป็นจริงของท่านใน 5 ระดับ จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
1	ค่าตอบแทน					
1.1	ท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
1.2	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
1.3	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน					
1.4	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
1.5	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
1.6	สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพที่ท่านได้รับเพียงพอกับความจำเป็นในปัจจุบัน					
1.7	รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับการดำรงชีพ					
2	สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
2.1	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน					

ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
2.2	สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี					
2.3	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
2.4	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนในขณะทำงาน					
2.5	ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอในการทำงาน					
2.6	บรรยากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน					
2.7	สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน					
2.8	มีการนำระบบ 5 ส มาใช้ในการทำงาน					
2.9	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ					
3	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
3.1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เลือกทำงานกับ มศว					
3.2	ถึงแม้ว่าท่านจะมีอายุที่มากขึ้น ท่านก็มั่นใจว่าจะได้รับการจ้างงานต่อ					
3.3	ถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานแห่งอื่น ท่านพบว่า มศว สามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
3.4	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน					
3.5	ท่านมีโอกาสเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ ที่จะนำไปพัฒนางานที่ทำให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตลอดเวลา					
3.6	ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป					
3.7	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม					

ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
4	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน					
4.1	เพื่อนร่วมงาน มักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4.2	ท่านได้รับการชักชวนให้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับเพื่อน					
4.3	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
4.4	หน่วยงานของท่านยึดหลักการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.5	ถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นไปได้ด้วยดี					
4.6	ในหน่วยงานของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน					
4.7	ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและชุมชน					
4.8	ท่านมักจะได้รับหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม					
4.9	ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
5	เสรีภาพในการทำงาน					
5.1	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่					
5.2	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี					
5.3	ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.4	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน					

ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
5.5	คณะวิทยาศาสตร์ ได้เปิดโอกาสให้ท่าน มีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
5.6	มศว. มีนโยบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรม แก่ท่าน					
6	<u>ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว</u>					
6.1	ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน					
6.2	ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
6.3	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพ ของท่าน					
6.4	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและ เรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
6.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว					
6.6	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมี คุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว					
6.7	ท่านสามารถพักผ่อนได้อย่างมีความสุข โดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น					
6.8	ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ ในงานประจำ มีความเหมาะสม					
6.9	ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ ปฏิบัติงานในอาชีพนี้					

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้
และ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

คุณภาพของแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่1	คนที่2	คนที่ 3	
1	คำตอบแทน				
1.1	ท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00
1.2	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00
1.3	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	1.00
1.4	ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00
1.5	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00
1.6	สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพที่ท่านได้รับเพียงพอกับความจำเป็นในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00
1.7	รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับการดำรงชีพ	+1	+1	+1	1.00
2	สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน				
2.1	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
2.2	สถานที่ทำงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
2.3	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาดมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
2.4	สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
2.5	ระบบแสงสว่างที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอในการทำงาน	+1	0	+1	0.66
2.6	บรรยากาศที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
2.7	สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
2.8	มีการนำระบบ 5 ส มาใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
2.9	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00

ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่1	คนที่2	คนที่ 3	
3	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
3.1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เลือกทำงานกับ มศว	+1	+1	+1	1.00
3.2	ถึงแม้ว่าท่านจะมีอายุที่มากขึ้น ท่านก็มั่นใจว่าจะได้รับการจ้างงานต่อ	+1	+1	+1	1.00
3.3	ถ้าเปรียบเทียบกับหน่วยงานแห่งอื่น ท่านพบว่า มศว สามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
3.4	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00
3.5	ท่านมีโอกาสเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ ที่จะนำไปพัฒนางานที่ทำให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.00
3.6	ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00
3.7	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00
4	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน				
4.1	เพื่อนร่วมงาน มักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00
4.2	ท่านได้รับการชักชวนให้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับเพื่อน	+1	+1	+1	1.00
4.3	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	0	0.66
4.4	หน่วยงานของท่านยึดหลักการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00
4.5	ถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานกลุ่มท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นไปได้ด้วยดี	+1	+1	+1	1.00
4.6	ในหน่วยงานของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
4.7	ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและชุมชน	+1	+1	+1	1.00

ต่อ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่1	คนที่2	คนที่ 3	
4.8	ท่านมักจะได้รับหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม	+1	+1	0	0.66
4.9	ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	+1	+1	+1	1.00
5	เสรีภาพในการทำงาน				
5.1	ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่	+1	+1	+1	1.00
5.2	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี	+1	+1	+1	1.00
5.3	ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00
5.4	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
5.5	คณะวิทยาศาสตร์ ได้เปิดโอกาสให้ท่าน มีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
5.6	มศว มีนโยบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรมแก่ท่าน	+1	+1	+1	1.00
6	ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว				
6.1	ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน	+1	+1	+1	1.00
6.2	ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00
6.3	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน	+1	+1	+1	1.00
6.4	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00
6.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายโดยไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00
6.6	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00
6.7	ท่านสามารถพักผ่อนได้อย่างมีความสุข โดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00
6.8	ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ ในงานประจำ มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00
6.9	ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ปฏิบัติงานในอาชีพนี้	+1	+1	+1	1.00

2. ค่าความเชื่อมั่น

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A11	196.1667	93.5230	.2443	.6645
A12	196.4333	86.3230	.3562	.6369
A13	195.8667	92.3954	.1891	.6596
A14	196.2000	87.8897	.2672	.6436
A15	196.1333	87.2920	.2763	.6425
A16	196.2667	89.4437	.4670	.6511
A17	196.1667	95.9368	.3812	.6750
B11	196.1667	87.2471	.2839	.6420
B12	196.3000	95.3897	.2490	.6738
B13	196.1333	89.0161	.3830	.6499
B14	196.1333	95.3609	.4490	.6732
B15	196.0667	87.3057	.3097	.6407
B16	196.1667	89.2471	.2225	.6474
B17	196.1000	92.0931	.2284	.6610
B18	196.1667	88.1437	.2761	.6435
B19	196.1000	88.5069	.3166	.6424
C11	196.1000	86.6448	.3750	.6367
C12	195.9667	86.1023	.3869	.6351
C13	196.0333	85.3437	.4686	.6305
C14	196.1333	87.0851	.3346	.6392
C15	196.1333	86.7402	.3998	.6360
C16	196.1000	85.8862	.4772	.6317
C17	195.9000	86.5069	.3972	.6356
D11	195.8333	86.2816	.4955	.6323
D12	195.9000	90.7828	.3347	.6530
D13	195.7000	90.9069	.3495	.6521
D14	195.9667	89.3437	.2356	.6468
D15	195.9000	93.3345	.2043	.6616
D16	196.1667	89.6609	.3716	.6507
D17	196.0333	90.7230	.3255	.6537
D18	196.1333	93.2920	.3255	.6624
D19	196.0333	94.6540	.4125	.6690
E11	195.9333	88.4782	.3385	.6417
E12	195.8667	90.0506	.2813	.6501
E13	195.8000	90.8552	.3526	.6520
E14	195.8333	92.0747	.2491	.6584
E15	196.0667	92.0644	.2790	.6558
E16	195.6333	92.9989	.3048	.6611
F11	195.9000	92.5759	.4239	.6594
F12	195.9333	93.2368	.2268	.6634

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
F13	195.8000	91.8897	.2686	.6569
F14	195.7000	92.0793	.3746	.6561
F15	195.9667	91.8954	.2648	.6572
F16	195.7000	93.8034	.2572	.6628
F17	195.8000	95.9586	.2180	.6709
F18	196.0333	87.2057	.3110	.6405
F19	195.7000	87.9414	.3199	.6413

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 47
Alpha = .8564





ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านค่าตอบแทน

1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A11	50	2.00	5.00	4.1000	.73540
A12	50	3.00	5.00	4.0400	.80711
A13	50	3.00	5.00	4.4400	.61146
A14	50	3.00	5.00	4.2200	.78999
A15	50	3.00	5.00	4.3800	.66670
A16	50	3.00	5.00	4.1200	.77301
A17	50	3.00	5.00	4.2000	.78246
Valid N (listwise)	50				

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A11	36	3.00	5.00	4.1667	.73679
A12	36	3.00	5.00	4.2500	.73193
A13	36	3.00	5.00	4.4167	.73193
A14	36	3.00	5.00	4.1389	.79831
A15	36	3.00	5.00	4.4167	.69179
A16	36	3.00	5.00	4.1667	.77460
A17	36	3.00	5.00	4.3056	.74907
Valid N (listwise)	36				

1.3 โดยรวม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A11	86	2.00	5.00	4.1279	.73239
A12	86	3.00	5.00	4.1279	.77909
A13	86	3.00	5.00	4.4302	.66049
A14	86	3.00	5.00	4.1860	.78981
A15	86	3.00	5.00	4.3953	.67352
A16	86	3.00	5.00	4.1395	.76946
A17	86	3.00	5.00	4.2442	.76598
Valid N (listwise)	86				

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B11	50	2.00	5.00	4.2200	.73651
B12	50	2.00	5.00	4.1400	.75620
B13	50	3.00	5.00	4.2600	.82833
B14	50	3.00	5.00	4.2800	.70102
B15	50	2.00	5.00	4.1400	.80837
B16	50	3.00	5.00	4.0600	.76692
B17	50	3.00	5.00	4.2400	.79693
B18	50	3.00	5.00	4.1000	.86307
B19	50	3.00	5.00	4.1400	.75620
Valid N (listwise)	50				

2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B11	36	3.00	5.00	4.2778	.65949
B12	36	3.00	5.00	4.2500	.69179
B13	36	3.00	5.00	4.5833	.55420
B14	36	3.00	5.00	4.2222	.72155
B15	36	3.00	5.00	4.4167	.60356
B16	36	3.00	5.00	4.1111	.74748
B17	36	3.00	5.00	4.3889	.72812
B18	36	3.00	5.00	4.5278	.73625
B19	36	3.00	5.00	4.5278	.73625
Valid N (listwise)	36				

2.3 โดยรวม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B11	86	2.00	5.00	4.2442	.70186
B12	86	2.00	5.00	4.1860	.72779
B13	86	3.00	5.00	4.3953	.74010
B14	86	3.00	5.00	4.2558	.70604
B15	86	2.00	5.00	4.2558	.73862
B16	86	3.00	5.00	4.0814	.75483
B17	86	3.00	5.00	4.3023	.76803
B18	86	3.00	5.00	4.2791	.83527
B19	86	3.00	5.00	4.3023	.76803
Valid N (listwise)	86				

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

3.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C11	50	3.00	5.00	4.2600	.69429
C12	50	3.00	5.00	4.2800	.78350
C13	50	3.00	5.00	4.3400	.74533
C14	50	3.00	5.00	4.1800	.80026
C15	50	3.00	5.00	4.2600	.72309
C16	50	3.00	5.00	4.1600	.73845
C17	50	3.00	5.00	4.3200	.76772
Valid N (listwise)	50				

3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C11	36	3.00	5.00	4.3056	.66845
C12	36	3.00	5.00	4.3889	.64488
C13	36	3.00	5.00	4.5833	.55420
C14	36	3.00	5.00	4.3056	.70991
C15	36	3.00	5.00	4.4722	.60880
C16	36	3.00	5.00	4.1944	.82183
C17	36	3.00	5.00	4.5556	.60684
Valid N (listwise)	36				

3.3 โดยรวม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C11	86	3.00	5.00	4.2791	.67999
C12	86	3.00	5.00	4.3256	.72667
C13	86	3.00	5.00	4.4419	.67918
C14	86	3.00	5.00	4.2326	.76195
C15	86	3.00	5.00	4.3488	.68199
C16	86	3.00	5.00	4.1744	.76990
C17	86	3.00	5.00	4.4186	.71068
Valid N (listwise)	86				

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน

4.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D11	50	3.00	5.00	4.4000	.60609
D12	50	3.00	5.00	4.3400	.74533
D13	50	3.00	5.00	4.6000	.57143
D14	50	3.00	5.00	4.3400	.68839
D15	50	3.00	5.00	4.4400	.57711
D16	50	3.00	5.00	4.1800	.80026
D17	50	3.00	5.00	4.2600	.80331
D18	50	3.00	5.00	4.2800	.72955
D19	50	3.00	5.00	4.4200	.73095
Valid N (listwise)	50				

4.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D11	36	2.00	5.00	4.3333	.75593
D12	36	3.00	5.00	4.3611	.63932
D13	36	3.00	5.00	4.3889	.64488
D14	36	3.00	5.00	4.4722	.65405
D15	36	3.00	5.00	4.3056	.66845
D16	36	3.00	5.00	4.3333	.71714
D17	36	3.00	5.00	4.2778	.77868
D18	36	3.00	5.00	4.5556	.65222
D19	36	3.00	5.00	4.5556	.73463
Valid N (listwise)	36				

4.3 โดยรวม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D11	86	2.00	5.00	4.3721	.66944
D12	86	3.00	5.00	4.3488	.69903
D13	86	3.00	5.00	4.5116	.60865
D14	86	3.00	5.00	4.3953	.67352
D15	86	3.00	5.00	4.3837	.61680
D16	86	3.00	5.00	4.2442	.76598
D17	86	3.00	5.00	4.2674	.78851
D18	86	3.00	5.00	4.3953	.70759
D19	86	3.00	5.00	4.4767	.73126
Valid N (listwise)	86				

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านเสรีภาพในการทำงาน

5.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E11	50	3.00	5.00	4.4200	.70247
E12	50	3.00	5.00	4.4600	.70595
E13	50	3.00	5.00	4.5200	.57994
E14	50	3.00	5.00	4.6000	.60609
E15	50	3.00	5.00	4.3200	.65278
E16	50	3.00	5.00	4.5000	.73540
Valid N (listwise)	50				

5.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E11	36	3.00	5.00	4.5000	.65465
E12	36	3.00	5.00	4.3056	.66845
E13	36	3.00	5.00	4.3333	.67612
E14	36	3.00	5.00	4.1944	.74907
E15	36	3.00	5.00	4.4722	.69636
E16	36	3.00	5.00	4.5278	.77408
Valid N (listwise)	36				

5.3 โดยรวม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E11	86	3.00	5.00	4.4535	.68009
E12	86	3.00	5.00	4.3953	.69076
E13	86	3.00	5.00	4.4419	.62506
E14	86	3.00	5.00	4.4302	.69521
E15	86	3.00	5.00	4.3837	.67158
E16	86	3.00	5.00	4.5116	.74745
Valid N (listwise)	86				

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

6.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F11	50	3.00	5.00	4.4200	.64175
F12	50	3.00	5.00	4.4200	.75835
F13	50	3.00	5.00	4.5200	.57994
F14	50	3.00	5.00	4.4400	.76024
F15	50	3.00	5.00	4.3400	.68839
F16	50	3.00	5.00	4.5600	.57711
F17	50	3.00	5.00	4.4800	.70682
F18	50	3.00	5.00	4.4000	.67006
F19	50	3.00	5.00	4.5000	.76265
Valid N (listwise)	50				

6.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F11	36	3.00	5.00	4.4722	.55990
F12	36	3.00	5.00	4.3056	.78629
F13	36	3.00	5.00	4.6389	.54263
F14	36	3.00	5.00	4.3611	.68255
F15	36	3.00	5.00	4.4444	.55777
F16	36	3.00	5.00	4.1944	.78629
F17	36	3.00	5.00	4.2500	.84092
F18	36	3.00	5.00	4.3611	.63932
F19	36	3.00	5.00	4.5000	.69693
Valid N (listwise)	36				

6.3 โดยรวม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F11	86	3.00	5.00	4.4419	.60594
F12	86	3.00	5.00	4.3721	.76768
F13	86	3.00	5.00	4.5698	.56445
F14	86	3.00	5.00	4.4070	.72563
F15	86	3.00	5.00	4.3837	.63558
F16	86	3.00	5.00	4.4070	.69245
F17	86	3.00	5.00	4.3837	.76955
F18	86	3.00	5.00	4.3837	.65383
F19	86	3.00	5.00	4.5000	.73164
Valid N (listwise)	86				

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล

นางวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช

เกิดเมื่อวันที่

3 กันยายน 2501

สถานที่เกิด

ตำบลบ้านเลือก อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

326/22 หมู่บ้านเจียรนัย ซอยราษฎร์อุทิศ 50 ถนนราษฎร์อุทิศ
แขวงแสนแสบ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

บุคลากร ระดับชำนาญการ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ. 2539

การศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร