

306.361

น554ด

2556

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ
นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย

1 1 ก.ย. 2557

งานสวัสดิการบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ธันวาคม 2556

S451903

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทิศทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้พบว่า

2.1 เพศ : พบว่าพนักงานทั้งที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 อายุ : พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 วุฒิการศึกษา : พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน : พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านจังหวะชีวิตไม่ต่างกัน ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 รายได้ : พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านจังหวะชีวิต ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ABSTRACT

Quality of working life of employees of Srinakharinwirot University

The objectives of this study are: 1) To study the quality of working life of employees of Srinakharinwirot University ; and 2) To compare levels of the quality of working life of employees of Srinakharinwirot University in the variable sexes, ages, educated levels, working experiences, and salaries. This research was conducted by questionnaire by using 357 employees of Srinakharinwirot University as a sample. The data were analyzed by percentage, means, standard deviation and One-Way Analysis of Variance.

The results of this research are as the follows:

1. The quality of working life of employees of Srinakharinwirot University as a whole and in each aspect are moderate except the social relevance of the working life was in high level.

2. The results of comparison of the quality of working life of employees of Srinakharinwirot University in the variable of sex, age, educated level, working experience, and salary were found as follows:

2.1 Sex: Overall, the quality of working life of employees both male and female is no different, in each aspect between the immediate opportunity to use and develop human capacities and the social relevance of the working life differences are statistically significant at the .05 level.

2.2 age: The research showed that different ages affect the employees' quality of working life. Overall, different aged employees do not share the same level of quality of working life. In each aspect the social relevance of the work life is no different section. The work and the total life space, the adequate and fair ompensation, the safe and healthy working conditions, the future opportunity for continued growth and security, the immediate opportunity to use and develop human capacities, the social integration in the work organization and the constitutional in the work organization privacy found differences statistically significant at the .01 level .

2.3 Educated level: no significant differences in quality of working life.

2.4 Working Experience: This research pointed out that experienced employees have quality of working life from non-experienced employees. However, concerning the safe and healthy working conditions, the immediate opportunity to use and develop human capacities, the social integration in the work organization, the constitutional in the work organization, the social relevance of the work life quality of work life difference were statistically significant at the .01 level. The adequate and fair compensation, the future opportunity for continued growth and security, quality of working life overall difference statistically significant at the .05 level .

2.5 Salary: This research pointed out that salary employees have quality of working life from non-salary employees. In each aspect the adequate and fair compensation, the safe and healthy working conditions, the future opportunity for continued growth and security, the social integration in the work organization, the work and the total life space, the social relevance of the work life is no different section. The immediate opportunity to use and develop human capacities, the constitutional in the work organization quality of working life statistically significant difference their level of .01. The social relevance of the work life quality of working life differences are statistically significant at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจาก คณะศึกษาศาสตร์ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.วรินทร์ โพนน้อย และได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ ที่รับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทำให้แบบสอบถาม มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จและสมบูรณ์ได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอยกคุณความดีนี้ให้กับผู้มีพระคุณ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยฉบับนี้ทุกท่าน

นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย

ธันวาคม 2556

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและคำร้อยละของแหล่งข้อมูล จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	39
2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและรายด้าน	41
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ	42
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามอายุ	43
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	44
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	45
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามรายได้	46
8 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ	47
9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามอายุ	48
10 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ	49
11 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุ	50
12 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ	50
13 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ จำแนกตามอายุ	51
14 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น จำแนกตามอายุ	51
15 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	52
16 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจังหวะชีวิต จำแนกตามอายุ	52

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	53
18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	54
19 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	55
20 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพทงการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	56
21 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ การงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	56
22 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ ความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	57
23 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	57
24 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	58
25 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	58
26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามรายได้	59
27 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ ความสามารถ จำแนกตามรายได้	60
28 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้	61
29 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามรายได้	61

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
-----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

โดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจและองค์การสาธารณกิจต่างๆ มักจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนงาน โครงการ หรือที่เรียกรวมกันว่า “แผนกลยุทธ์ขององค์การ” เอาไว้ล่วงหน้า แผนกลยุทธ์ขององค์การทั่วไปมักจะกำหนดระยะเวลาไว้ประมาณ 5 ปี องค์การบางแห่งจะมีการกำหนดแผนระยะยาว 15 - 20 ปี แผนกลยุทธ์ขององค์การเป็นเสมือนกับแผนที่นำทางที่จะนำองค์การไปยังเป้าหมายปลายทางที่ต้องการ สิ่งสำคัญคือการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถมีคนที่ต้องการในเวลาที่ต้องการตามทักษะความสามารถที่ต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมาย ทิศทางอันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การต่อไป ศุภชัย ยาวะประภาส (2546 :120) สอดคล้องกับ เจษฎา นกน้อย (2551 : บทนำ) กล่าวว่าองค์กรในปัจจุบันต่างต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถอยู่อยู่กับที่ได้เฉกเช่นที่เป็นมา องค์กรจึงต่างต้องพยายามค้นหาแหล่งที่มา ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งปัจจัยสำคัญหนึ่งที่หลากหลายองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่ามีความสำคัญยิ่ง คือ คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กร เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้ว ยังเป็นกลจักรสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมดหรือหายไปไหน แต่กลับทวีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงไม่เป็นเรื่องแปลกที่ในปัจจุบันมีการแย่งตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากองค์กรต่างๆ ให้เห็นอยู่เสมอ ดังนั้นสิ่งที่องค์กรควรคำนึงถึงอันดับแรกคือคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จากสภาพปัจจุบัน สังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนไป ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทำให้การดำรงชีวิตของบุคคลได้รับผลกระทบในด้านบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่องค์กรต่อไปในทางตรงข้าม หากบุคลากรไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคคลเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ นิตยา เมฆศรีพงษ์ (2549 : 1) นับว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรนั้นๆ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ยังรวมถึง

ความสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความผูกพัน เสียสละ และทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลนั้นๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนมาตรฐานในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life Indicator) จะพิจารณาจาก ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ ความสามารถ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม Richard E. Walton (1973 : 12 - 16)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งของรัฐ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้นบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังวิสัยทัศน์ ที่ว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัยบนฐานการศึกษาและคุณธรรม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 – 2556) แนวทางในการบริหารงานด้านบุคคลมหาวิทยาลัยมีเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์กำหนดให้มีระบบการวางแผนและบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่รัฐบาลได้ทำการปรับปรุงระบบราชการ อันเป็นเหตุจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ส่งผลให้โครงสร้างการจ้างงานของภาครัฐได้เปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดมาตรการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐขึ้น เพื่อดำเนินการตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ โดยไม่ให้เพิ่มอัตราค่าจ้างและให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ จึงเป็นเหตุผลที่องค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการจ้างพนักงาน เพื่อสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในภาครัฐได้อย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงาน จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการคุ้มครองใดๆ เหมือนข้าราชการ จะเห็นได้ว่าแม้จะมีข้อเสียเปรียบในการเป็นพนักงาน แต่มีบุคคลจำนวนมากยอมที่จะเสียเปรียบเพื่อแลกกับการมีงานทำ มีเงินเดือนใช้ แม้ว่าเงินเดือนที่ได้รับจะน้อย ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละวันเท่านั้น

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องตระหนักในการบำรุงรักษาพนักงานให้อยู่กับระบบและองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเอื้อให้สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัย ได้พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ผู้วิจัยปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้ได้การปฏิบัติงานที่มีผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยครอบคลุมตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ ช่วงปฏิบัติหน้าที่ เกษียณอายุราชการ และวาระสุดท้ายของชีวิตขึ้น จึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เสนอผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง หรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน ร่วมยึดหยัดที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้เจริญก้าวหน้า ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลเบื้องต้นไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพการทำงานในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงานในปี 2556 จำนวน 357 คน

2. ตัวแปรในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกเป็น สถานภาพของบุคลากร ได้แก่

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 เพศชาย

2.1.1.2 เพศหญิง

2.1.2 อายุ

2.1.2.1 20 - 30 ปี

2.1.2.2 31 - 40 ปี

2.1.2.2 มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2.1.3 วุฒิการศึกษา

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

2.1.4.2 5 - 10 ปี

2.1.4.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.1.5 รายได้

2.1.5.1 ต่ำกว่า 10, 000 บาท

2.1.5.2 10, 001 - 15, 000 บาท

2.1.5.3 มากกว่า 15, 000 บาท ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 ด้าน ได้แก่

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ
- ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- ด้านจังหวะชีวิต
- ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาให้พนักงานมหาวิทยาลัย มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ใน 8 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่หนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอดของบุคคล นอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน การกำหนดเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ป้องกันภัยฉุกเฉิน มีการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่พนักงาน มีพนักงานรักษาความปลอดภัยภายในที่ทำงาน มีกิจกรรมให้พนักงานพักผ่อนหย่อนใจ มีห้องพยาบาล มีประกันสังคมให้กับพนักงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานนำเสนอผลงาน มีการสับเปลี่ยนการทำงานที่เหมาะสม การเลื่อนขั้นตำแหน่งมีความเหมาะสม

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนเปิดโอกาสให้พนักงานได้ ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ มีห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสาร

1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พนักงานมีโอกาสทำงานร่วมกัน มีความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้นักงาได้มีสิทธิในกาปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิ ซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว ได้แก่ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานการเคารพต่อหน้าที่ ความเสมอภาคด้านการประเมินผลงาน ค่าตอบแทน กฎระเบียบต่างๆ การลงโทษดำเนินการด้วยความเป็นธรรม ไม่ก้าวท่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

1.7 ด้านจังหวะชีวิต หมายถึง การที่พนักงานจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ ได้แก่ การทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ครอบครัว มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ ได้แก่ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก มีการรณรงค์ให้นักงาตระหนักในการมีส่วนร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม หน่วยงานให้ความช่วยเหลือสังคม สนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ

2. เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อายุ ได้แก่ จำนวนปีนับแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการ และปฏิบัติงาน

ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน

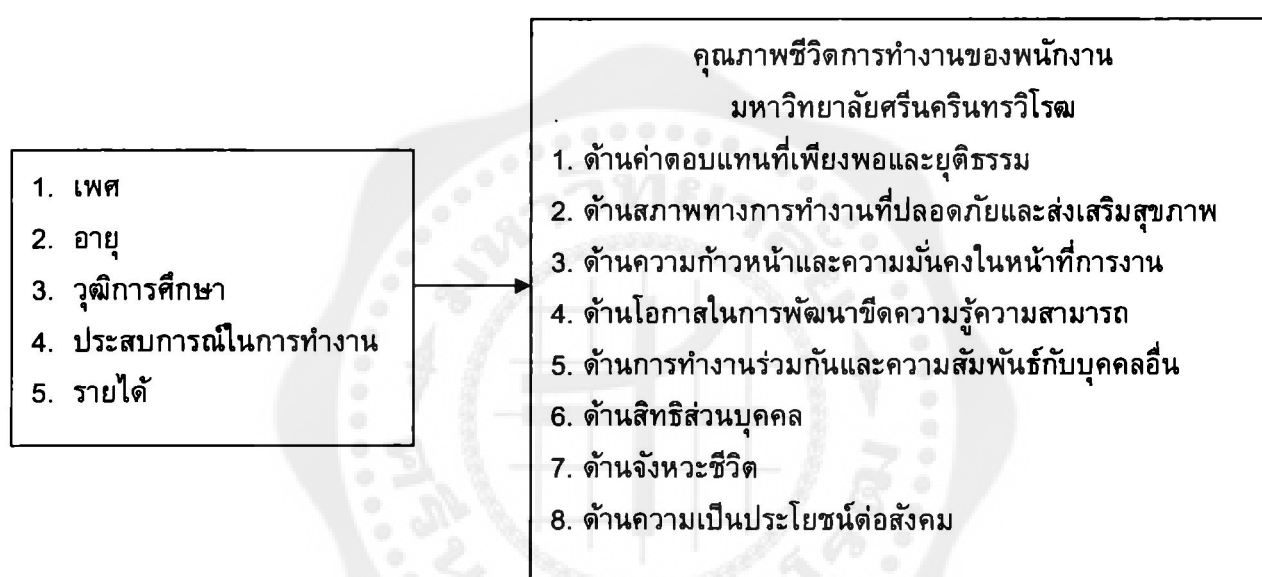
6. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานในแต่ละเดือน รวมถึงเงินรายได้อื่นๆ ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลาและค่าครองชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973; 1974) เป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกันตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยมีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530 : 266 - 267) เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย รวมถึงความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงาน

เชี่ยวชาญ อาศัพัฒนกุล (2530 : 120) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน บางคนเน้นความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

สมยศ นาวิการ (2537 : 3 - 4) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

กัลยา ดิษเจริญ (2538 : 18) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้ สามารถวัด หรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์การ

เดลามอตต์ และ ทาเคซาว่า (Deramotte & Takezawa, 1984 อ้างถึงใน กัลยา ดิษเจริญ (2538 : 16 - 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์หรือการปรับปรุงสภาพการทำงานในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงานในประเทศสแกนดิเนเวีย หรือสภาพแวดล้อมการทำงานและความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ "hatarakigai" ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

เดวิส (Davis, 1977 อ้างถึงใน กัลยา ดิษเจริญ, 2538 : 15) เป็นผู้ซึ่งนำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ครั้งแรก ได้ให้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา

ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ดีขึ้น การกวัดข้นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สมหวัง โอซารส (2542 : 45 อ้างถึงใน นารีรัตน์ สร้อยสกุล 2544 : 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข นั่นเอง

روبินส์ (Robbins : 1998 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541 : 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนา กลไกต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ พนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการ กำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม นั้นเอง

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ วิธีการและกระบวนการต่างๆ ขององค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำรวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงาน ผลตอบแทนที่ดี ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี จะมีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบที่สำคัญที่มีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความคิดเห็น ต่างๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไว้หลายประการ ดังนี้

จิระ หงส์ดารมย์ (2533, หน้า 27 - 28) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพ ชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในช่วง การทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของ แรงงานนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงานความปลอดภัยในการ ทำงานและการคุ้มครองแรงงานคือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการซึ่งนับได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความ สามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกัน ตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาด แรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะ น้อยจะเสียเปรียบ อย่างไรก็ตาม สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิต จึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อม ที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้

ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมเพราะสถานประกอบการขนาดเล็ก
ไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่
เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบัน
แรงงานในสถานประกอบการประมาณ ร้อยละ 95.00 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรม
ประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรม ผลิตน้ำมันและธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่
เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพกาย และสุขภาพจิตโดยเฉพาะ
แรงงานที่มีอายุในช่วงระหว่าง 20 - 39 ปี และเป็นแรงงานที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมขนาดกลาง (แรงงาน
จำนวน 200 - 499 คน) โดยมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุอันเกิดจากวัตถุ หรือสิ่งของกระแทกเป็นส่วนใหญ่
รองลงมาคือ เครื่องจักรและสิ่งมีพิษสารเคมี ตามลำดับแนวโน้ม ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าสาเหตุอันเกิดจาก
สิ่งมีพิษสารเคมีจะมีความสำคัญและรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต เช่น
อาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เป็นต้น จึงสรุปได้ว่า กฎหมาย
ประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยในงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงิน
ทดแทนและถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มี
คุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้างสภาพการทำงาน เป็น
ต้น อย่างไรก็ตามยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30.00 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
คุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จากผลการ
สำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม - มิถุนายน 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็ก
ประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34.00 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำโดยมี ลูกจ้างที่ไม่ได้
รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 คน หรือร้อยละ 13.00 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรม การผลิต การ
ก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณา
เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่ง
พิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งเป็น
หลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (job
evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กรโดย
คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้าง
และเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียอทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีการป้องกันการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย

(inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรการตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่วิธีที่เป็น ปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมี บูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อ นำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งใน สังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมใน องค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้ว ค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมี ส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การ มีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การ มีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้า องค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้ พนักงานในองค์การมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือแต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมาย เฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้ พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยใน ที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์การ ไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟัง เสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจใน องค์การ ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความ สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการ ยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็น ส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์กรการมีได้เป็นเพียงปัจจัยเดียว ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำ กิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลา สั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลา พักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูล ชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการ ทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12 - 16) กำหนดว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อ บังคับ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและ จะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิง เปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน ที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตาม มาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อม ของการทำงาน ที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่อ งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมถึงกระทำให้เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระ หรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น จากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 การกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (constitutional in the work organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ในความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ด้านจังหวะชีวิต (work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตน ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว พบว่า วอลตัน (Walton) เป็นผู้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล ตลอดจนสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนได้ ซึ่งสามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้อย่างครอบคลุม

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2546 : 216 - 222) กล่าวว่านักวิชาการจำนวนมากได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มของทฤษฎีออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการสร้าง ความพอใจ (content theories) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่สนับสนุนให้องค์การตระหนักถึงการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรให้ได้มากที่สุด
2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการสร้างการจูงใจ (process theories) โดยมีข้อสมมุติว่าบุคลากรต้องการปฏิบัติงานเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน
3. กลุ่มทฤษฎีเสริมแรง (reinforcement theories) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคลกับการให้รางวัล

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการสร้าง ความพอใจ (content theories)

กลุ่มทฤษฎีนี้เชื่อว่า หากองค์การทราบและเข้าใจถึงความต้องการภายในของบุคลากรแล้ว องค์การจะสามารถกำหนดระบบการให้รางวัลที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจขณะเดียวกันก็สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นักทฤษฎีหลักในกลุ่มนี้ได้แก่ อับราฮัม เอช มาสโลว์, เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก, เดวิด แมคเคลแลนด, เคลย์ตัน เอลเดอร์เฟอร์, เฮนรี เอ มูเรย์, คริส อากิริส และ แมกเกรเกอร์ สาระโดยสรุปของแนวคิดแต่ละคนมีดังนี้

1. อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ชี้ว่าความต้องการของมนุษย์เป็นเสมือนขั้นบันได มีทั้งหมด 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) เมื่อความต้องการในขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะเกิดความต้องการในระดับต่อไปตามลำดับ
2. เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขวิทยา เสนอว่า การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานต้องสร้างปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน สำหรับปัจจัยสุขวิทยา อันได้แก่

เงินเดือน ค่าจ้าง เงื่อนไขการทำงาน นโยบายขององค์กร และรูปแบบการบังคับบัญชา นั้น สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน แต่สร้างความพอใจในงานไม่ได้

3. เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ความต้องการของมนุษย์ในแนวคิดของแมคเคลแลนด์ มี 3 เรื่อง คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการอำนาจ และความต้องการที่แตกต่างกันจะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลที่ต่างกัน

4. เคลย์ตัน เอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ประยุกต์ทฤษฎีของมาสโลว์โดยปรับลำดับขั้นของความต้องการจาก 5 ลำดับเหลือแค่ 3 ลำดับ และนำเสนอในชื่อทฤษฎี ซึ่งได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการที่จะเติบโต

5. เฮนรี เอ. มูเรย์ มูเรย์ (Henry A. Murray) ได้ระบุความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน (primary) หรือเพื่อการดำรงขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่เรียกว่า viscerogenic เช่น อาหาร น้ำ การตอบสนองทางเพศ การขับถ่าย และความต้องการขั้นที่สอง (secondary) ที่เรียกว่า psychogenic เช่น ความสำเร็จ ความผูกพันกับผู้อื่น ความเป็นเอกเทศ การครอบงำ และอำนาจเป็นต้น

6. คริส อากิริส (Chris Argyris) เสนอมุมมองที่ว่ามนุษย์ต้องการเติบโตและผ่านกระบวนการพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดโครงสร้างที่เน้นการควบคุมให้น้อยลง และส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กรให้มากขึ้น

7. แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) มีข้อสมมติฐานพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานว่าผู้ปฏิบัติมีอยู่ 2 ประเภท คือ ประเภท x และประเภท y ซึ่งแต่ละประเภทต้องการตอบสนองต่างกัน คือ ผู้ปฏิบัติงาน x ต้องการการบังคับ ขาดความรับผิดชอบ และไม่มีความทะเยอทะยาน แต่ปรารถนาชีวิตการทำงานมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานประเภท y มีความรับผิดชอบในงานสูง มีวินัยในตนเองสูง ดังนั้นองค์กรต้องใช่วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละประเภท

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการสร้างการจูงใจ (process theories)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะมุ่งอธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจโดยไม่อธิบายถึงรายละเอียดปลีกย่อย โดยอาศัยฐานแนวคิดที่ว่า บุคคลมีความพยายามในการทำงานจากความคาดหวัง โดยการคาดหวังว่าความพยายามที่ทุ่มเทลงไปจะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง นักทฤษฎีหลักกลุ่มนี้ได้แก่ เจ. สเตซซี่ อัดัมส์, วิกเตอร์ เอช. วรูม, ร่วมกับลายแมน ดับเบิลยู. พอร์ตเตอร์ และเอ็ดเวิร์ด อี. ลอว์เลอร์, เกร็ก อาร์. โอลแฮม และริชาร์ด เจ. แฮกแมน และเอ็ดวิน เอ. ล็อก

1. เจ. สเตซซี่ อัดัมส์ (J. Stacey Adams) ได้เสนอทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) ที่มองว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานมากหรือน้อย ดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบความพยายามและค่าตอบแทนของตนกับผู้อื่นในสถานการณ์การทำงานที่คล้ายคลึงกัน

2. วิกเตอร์ เอช วรูม (Victor H. Vroom) ร่วมกับลายแมน ดับเบิลยู พอร์ตเตอร์ และเอ็ดเวิร์ด อี ลอว์เลอร์ (Lyman W. Porter and Edward E. Lawler) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีนี้เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพลจากผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการนำตัวแปร 3 ปัจจัย มาสนับสนุนทฤษฎี คือ ปัจจัยความคาดหวัง (ถ้าหากพยายามแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือไม่) ปัจจัยความเป็นเครื่องมือ (หากลงมือปฏิบัติแล้วจะสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่ และปัจจัยระดับของความตั้งใจ หรือ valence (แล้วผลลัพธ์ที่จะได้นั้นเป็นสิ่งที่ตนได้ตระหนักถึงคุณค่าหรือไม่

3. เกร็ก อาร์ โอลแฮม และริชาร์ด เจ แฮกแมน (Greg R. Oldham and Richard J. Hackman) ได้เสนอทฤษฎีที่ว่าลักษณะงาน (job characteristics) มีอิทธิพลต่อการจูงใจของบุคคลให้ทำงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะในงาน (skill variety) ความมีเอกลักษณ์เฉพาะของงาน ความหมายของงานที่มีต่อองค์กรและต่อสังคม (task significance) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และการได้รับผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (feedback) และนำเสนอวิธีคิดคะแนนของงานไว้ซึ่งเรียกว่า Motivating Potential Score (MPS)

4. เอ็ดวิน เอ ล็อก (Edwin A. Locke) ได้เสนอทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย (goal setting theory) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม (participation) ของผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และผลที่จะได้จากการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิธีนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นได้ว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานอย่างไร ได้รับผลตอบแทนอย่างไร และสามารถเสนอความพึงพอใจส่วนตัวได้อย่างไร

กลุ่มทฤษฎีเสริมแรง (reinforcement theories)

ทฤษฎีนี้เน้นการสร้างเงื่อนไขที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและผลที่ตามมา โดยมุ่งหวังที่จะให้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาเกิดขึ้นอีกหรือป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเกิดขึ้นผ่านวิธีการต่างๆ คือ

- ให้ผลตอบแทนที่น่าพึงปรารถนาเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (positive reinforcement)
- ขจัดผลตอบแทนที่ไม่น่าพึงปรารถนาภายหลังเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (avoidance learning)
- ให้ผลตอบแทนในเชิงลบหลังจากเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (punishment)
- ยกเลิกการให้รางวัลหลังจากเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (extinction)

นักทฤษฎีคนสำคัญ คือ บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) ได้เสนองานอันเป็นที่มาของแนวคิด Organizational Behavior Modification หรือ O.B.Mod ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นสัมพันธ์กับผลที่เกิดขึ้นตามมา ดังนั้นองค์กรจึงต้องเลือกวิธีการจัดการกับผลของพฤติกรรมเพื่อควบคุมพฤติกรรมของ

บุคลากร ซึ่งเรียกหลักการนี้ว่า “Law of effect” องค์การจึงจำเป็นต้องออกแบบระบบ การตอบกลับและระบบสิ่งจูงใจที่สนับสนุนให้งานประสบความสำเร็จและทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสนุกสนานกับงาน

4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พัฒนาจาก โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง และวิทยาลัยวิชาการศึกษา โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง สถาปนาพุทธศักราช 2492 วิทยาลัยวิชาการศึกษา พุทธศักราช 2496 และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2517 (ข้อมูลออนไลน์ www.swu.ac.th)

โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีประวัติศาสตร์มายาวนาน เกิดขึ้นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ในกระแสสังคมที่เริ่มคลี่คลายจากการตื่นตระหนกภัยสงคราม ปัญหาเศรษฐกิจและสังคม หลังจากที่ยุทธการสหประชาชาติได้ก่อกำเนิดขึ้น เพื่อมุ่งเน้นความสมานฉันท์และผลักดันความร่วมมือทางด้านต่าง ๆ รวมทั้ง การผลักดันทางด้านการศึกษา เพื่อให้โลกใบนี้เจริญก้าวหน้าและมีสติปัญญามากขึ้น “โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง” ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ได้สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2492 ณ ถนนประสานมิตร กรุงเทพมหานคร เพื่อผลักดันการศึกษาทางด้านวิชาชีพครู ในช่วงเวลาที่วิชาชีพครูขาดแคลน และไม่สอดคล้องกับการขยายตัวของสังคม และศาสตร์ทางด้านการศึกษายังใหม่ต่อสังคมในขณะนั้น เป็นการเริ่มต้นการศึกษาในระดับวุฒิประกาศนียบัตรครูประถมศึกษา และประกาศนียบัตรครูมัธยมศึกษา โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงถือกำเนิดขึ้นจากการผลักดันของ ศาสตราจารย์ ม.ล.ปิ่น มาลากุล ซึ่งเป็นปลัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในขณะนั้น และท่านก็ได้มีบทบาททางด้านการศึกษาทั้งที่โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง วิทยาลัยวิชาการศึกษา และสังคมไทย

เมื่อโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงได้ถือกำเนิดขึ้นแล้ว หลวงสวัสดิสารศาสตรพุทธิ ไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ระหว่างพุทธศักราช 2492– 2496 ท่านเป็นผู้นำและผู้วางรากฐานระเบียบแบบแผนของการฝึกหัดครู เป็นผู้บุกเบิกงานวิชาการทางด้านวิทยาศาสตร์ และเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบแผนของปฐนียบุคคลในวิชาชีพครูอย่างสูงยิ่ง

วิทยาลัยวิชาการศึกษา ถึงพุทธศักราช 2496 ปัญหาการขาดแคลนครูและนักศึกษาเป็นปัญหาที่รุนแรงยิ่งขึ้นในสังคมไทย ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกๆ ด้าน ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ผู้นำการศึกษาสมัยใหม่หรือผู้นำการศึกษาแบบพัฒนาการนิยม (Progressivism) ในสังคมไทย ได้เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการให้ก่อตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา (College of Education) ขึ้นเพื่อพัฒนาปรัญญา แนวคิดและความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษสมัยใหม่ ให้สอดคล้องผลผลิตสัมพันธ์กับสังคมประชาธิปไตย รวมทั้งการพัฒนาการศึกษาศาสตร์ให้เป็นวิชาชีพที่มีระบบแบบแผน

และมีความลุ่มลึกในสังคมไทย พร้อมกับการประสาธปริญญาด้านศึกษาศาสตร์ ทั้งในระดับบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต เมื่อแรกเริ่มการสถาปนาวิทยาลัยวิชาการศึกษาขึ้นแทน โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงนั้น (16 กันยายน 2497) ศาสตราจารย์ ม.ล.ปิ่น มาลากุล ได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่ง อธิการบดีในระหว่างพุทธศักราช 2497–2499 ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะ วิชาการศึกษาหลังจากนั้นจึงได้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยวิชาการศึกษา จนถึงพุทธศักราช 2511

วิทยาลัยวิชาการศึกษา ได้เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ภายใต้แนวคิดระบบโรงเรียนสาธิต (Demonstration School) เพื่อให้โรงเรียนสาธิตเป็นแปลงทดลอง ค้นคว้า ในระบบการศึกษาพื้นฐานสมัยใหม่ วิทยาลัยวิชาการศึกษาจัดระบบการศึกษาแบบวิทยาเขต โดยขยายวิทยาเขตปทุมวัน (2498) วิทยาเขตบางแสน (2498) วิทยาเขตพิษณุโลก (2510) วิทยาเขต มหาสารคาม (2511) วิทยาเขตสงขลา (2511) วิทยาเขต พระนคร (2512) และวิทยาเขตพลศึกษา (2513) โดยมีวิทยาเขตประสานมิตรเป็นศูนย์กลางการบริหาร

วิทยาลัยวิชาการศึกษา ภายใต้การนำของ ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ในฐานะที่ท่านเป็น นักวิชาการและนักการศึกษาสมัยใหม่ ได้พัฒนาแนวคิดแบบพัฒนาการนิยมและการเรียนการสอน สมัยใหม่จากสังคมตะวันตก นำมาวางหลักปึกฐานไว้ในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นระบบห้องสมุด ระบบ คณะแผน ระบบการวัดผล รวมทั้งวิชาการศึกษาสมัยใหม่ที่ก้าวหน้าที่สุดในสังคมไทยขณะนั้น นอกจากนั้น วิทยาลัยวิชาการศึกษายังได้รับการช่วยเหลือทั้งด้านบุคลากร หนังสือ และทุนการศึกษามากมาย จนอาจ กล่าวได้ว่า วิทยาลัยวิชาการศึกษา มีระบบการศึกษาที่ก้าวหน้าที่สุดในช่วงเวลานั้น ตราหรือเครื่องหมาย ของวิทยาลัย วิชาการศึกษา ซึ่งเป็นสมการทางด้านคณิตศาสตร์ $Y = e^x$ (Exponential Curve) เส้นกราฟ ของการขยายเพิ่มขึ้น มีความหมายสอดคล้องปรัชญาที่ว่า “การศึกษาคือความเจริญงอกงาม” หรือ สิกขา วิรุพหิ สมปตดา” หรือ “Education is Growth” รวมทั้งสอดคล้องกับ “สีเทา–แดง” ซึ่งสีเทา เป็นสีของ สมอง หมายถึง “ความคิด” และสีแดงเป็นสีของเลือด หมายถึง “ความกล้าหาญ” สีเทา – แแดง จึงหมายถึง “คิดอย่างกล้าหาญ” พุทธศักราช 2516 ก่อนหน้าเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ในช่วงเวลาที่ ศาสตราจารย์ ดร.สุดใจ เหล่าสุนทร ดำรงตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยวิชาการศึกษา คณะจารย์ นิสิต และข้าราชการ ได้ร่วมกันเรียกร้องต่อรัฐบาลให้ปรับฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นมหาวิทยาลัย และย้ายสังกัดจาก กระทรวงศึกษาธิการไปขึ้นกับทบวงมหาวิทยาลัย ท่ามกลางการปกครองที่เข้มงวดรุนแรงของรัฐบาลทหาร ในขณะนั้น เพื่อความคล่องตัวในการพัฒนาโครงสร้าง การบริหาร และการเรียนการสอนที่จำกัด ไปสู่ การเป็นมหาวิทยาลัยและการขยายตัวที่มีความหลากหลายวิชาชีพ ท้ายที่สุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ “มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร” ก็ได้รับการสถาปนาขึ้นในปีถัดมา (29 มิถุนายน 2517) โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สุดใจ เหล่าสุนทร เป็นอธิการบดี (พุทธศักราช 2512 – 2521)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารจัดการในรูปวิทยาเขตมาจนถึง พ.ศ. 2533 รวมเวลา 16 ปี วิทยาเขตจึงเริ่มแยกออกไปเป็นมหาวิทยาลัยอิสระโดยมีการบริหารจัดการ และงบประมาณเป็นของตนเอง ดังนี้ พ.ศ. 2533 วิทยาเขตบางแสนและวิทยาเขตพิษณุโลก ยกฐานะ เป็นมหาวิทยาลัยบูรพาและมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2536 ยุบรวมวิทยาเขตปทุมวัน บางเขน และ ประสานมิตรเข้าเป็นวิทยาเขตกลาง พ.ศ. 2537 วิทยาเขตมหาสารคาม ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย มหาสารคาม และพ.ศ. 2539 วิทยาเขตสงขลา ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ขณะที่มหาวิทยาลัย แม่กษัยย้ายไปที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในปีพุทธศักราช 2539

จากอดีตที่มีคณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (พุทธศักราช 2525- 2529) จัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (พุทธศักราช 2535 – 2539) จัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (พุทธศักราช 2540 – 2544) จัดตั้งคณะสหเวชศาสตร์และคณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยกลางเมืองที่ ทันสมัยก้าวหน้าสานสัมพันธ์กับกระแสสากล และพัฒนาการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ พัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และผลงานสัมพันธ์กับชุมชน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรุณี แก้วทองใหญ่ (2535 : 61-63) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ 1 - 2 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรมากเป็นลำดับแรก

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พบว่า พนักงาน

เลือกตอบข้อ ในบริเวณที่ทำงานของท่านมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก
เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน มากเป็นลำดับแรก

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานเลือกตอบ
ข้อในหน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้พนักงานทุกคนที่มีความรู้ใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อใน
ระดับที่สูงขึ้นไป มากเป็นลำดับแรก

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้
ความสามารถในการทำงาน มากเป็นลำดับแรก

2.5 ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า พนักงานทุกระดับ
มีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็น มากเป็นลำดับแรก

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายใน
เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มากเป็นลำดับแรก

2.7 ด้านจังหวะชีวิต พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อ
การดำเนินชีวิต มากเป็นลำดับแรก

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ มีการรณรงค์ให้
พนักงานในหน่วยงานตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การนำเอาของเก่า
มาใช้ใหม่เพื่อเป็นการลดขยะ รักษาสิ่งแวดล้อม และเป็นการประหยัด มากเป็นลำดับแรก

2.9 ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ
ส่งเสริมสุขภาพ มากเป็นลำดับแรก

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา
จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์
ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงาน
ใหญ่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : 54 - 87) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 365 คน พบว่า
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
สภาวะแวดล้อม ลักษณะงาน ความก้าวหน้า มีค่าปานกลางพนักงานชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สถานภาพ
สมรส การศึกษา รายได้ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจสภาพแวดล้อม
ความก้าวหน้า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พระราชสิริ อาสาเสนีย์ (2546 : 83-84) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร บริษัทแอตวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัทแอตวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน 5 ด้านได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก และปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของวิศวกรของบริษัทแอตวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยรวม 3 ด้าน ได้แก่การยอมรับในปรัชญา และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน เงินเดือน และความผูกพันต่อองค์กร กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร ของบริษัทแอตวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก และปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว มีดังนี้

3.1 วิศวกรเพศชาย และเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวิศวกรเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 วิศวกรที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวิศวกรที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี และวิศวกรที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสูงกว่า วิศวกรที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าวิศวกรที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวสูงกว่าวิศวกรที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และวิศวกรที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 วิศวกรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 วิศวกรที่ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวิศวกรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 วิศวกรตำแหน่งผู้จัดการ ผู้ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวิศวกรตำแหน่งผู้จัดการ ผู้ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน

3.6 วิศวกรปฏิบัติงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวิศวกรปฏิบัติงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาคมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 วิศวกรที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวิศวกรที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สูงกว่าวิศวกรที่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 วิศวกรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

วรุณี แก้วทองใหญ่ (2550 : 61 - 63) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ 1 - 2 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร มากเป็นลำดับแรก

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ ในบริเวณที่ทำงานของท่านมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน มากเป็นลำดับแรก

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ ในหน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้พนักงานทุกคนที่มีความรู้ใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป มากเป็นลำดับแรก

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน มากเป็นลำดับแรก

2.5 ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า พนักงานทุกระดับ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น มากเป็นลำดับแรก

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มากเป็นลำดับแรก

2.7 ด้านจังหวะชีวิต พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต มากเป็นลำดับแรก

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ มีการรณรงค์ให้พนักงานในหน่วยงานตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การนำเอาของเก่ามาใช้ใหม่เพื่อเป็นการลดขยะ รักษาสิ่งแวดล้อม และเป็นการประหยัด มากเป็นลำดับแรก

2.9 ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานเลือกตอบข้อ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากเป็นลำดับแรก

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550 : 69-74) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 303 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.40 และ 23.40 ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้าน ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

และถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน และด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 6 ข้อ ปรากฏว่า ผลการศึกษาวิจัยที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 ข้อ และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 ข้อ ดังนี้

3.1 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เพศของพนักงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานหญิง ส่วนด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองพนักงานหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานชาย โดยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 อายุของพนักงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ระดับการศึกษาของพนักงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือระดับการศึกษาของพนักงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 สถานภาพสมรสของพนักงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สถานภาพสมรสของพนักงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งของพนักงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือระดับตำแหน่งของพนักงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในทุกๆ ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 อัตราเงินเดือนของพนักงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อัตราเงินเดือนของพนักงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดรัง (2551 : 66 - 69) จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความจำเป็นชีวิตความเป็นอยู่หรือสถานะทางสังคม ครอบครัว ของลูกจ้างที่แตกต่างกัน ยังไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ค่าตอบแทนในระดับใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น ทั้งนี้ก็เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันด้วยราคาสินค้าเครื่องใช้อุปโภคบริโภคต่างๆ ราคาส่งขึ้น ค่าใช้จ่ายสูง เงินเดือนค่าตอบแทนจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือหากค่าใช้จ่ายพอใช้แต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลให้การวิจัยพบอีกว่า องค์กรประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือนค่าตอบแทนที่ลูกจ้างชั่วคราวได้รับถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยระเบียบราชการจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนกลาง กำหนดให้อ้างอิงตามระบบบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัยไม่มีอำนาจในการที่จะกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามที่เห็นสมควรตามสภาพค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นในการให้ความช่วยเหลือจึงค่อนข้างลำบาก เพราะเกี่ยวเนื่องจากนโยบายรัฐบาลและสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ องค์กรจึงไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยตนเอง แต่องค์กรก็สามารถที่จะปรับปรุงและจัดสรรสวัสดิการอื่นๆ ให้ดีขึ้นได้ เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความพอใจสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พึงพอใจในเครื่องมือเครื่องใช้หรือวัสดุอุปกรณ์ของใช้สำนักงานที่มีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3. คุณภาพชีวิตด้านสภาพงาน พบว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มีความพอใจด้านสภาพงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะองค์กรประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงานมาก ทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกับงาน อยากทำงานในปัจจุบันนี้ต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่รู้สึกลำบากหน่าย แต่ยังมีความรู้สึกว่าถ้าปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันน้อยลงกว่านี้จะทำงานได้อย่างเต็มที่และจะได้ผล

ดีกว่านี้ ทั้งนี้ เนื่องจากบางสาขาวิทยบริการฯ มีบุคลากรหรือลูกจ้างปริมาณน้อย แต่ปริมาณงานมากกว่า ปริมาณคนทำให้ผลการดำเนินงานไม่ดีเท่าที่ควร ในขณะที่บุคลากรหรือลูกจ้างมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และอยากอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป

4. คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ อยู่ในระดับสูง แต่องค์ประกอบย่อยในด้านลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะการดำเนินงานในบางโครงการ / กิจกรรม ของสาขาวิทยบริการฯ นั้น ขึ้นอยู่กับ การอนุมัติหรือได้รับอนุญาตจากหน่วยงาน หรือ ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนกลาง จึงทำให้บุคลากรหรือลูกจ้างรู้สึกว่า ลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีอิสระ ทั้งทางด้านความคิด และการปฏิบัติงานน้อย ไม่เป็นตัวของตัวเอง

5. คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยในทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เรียงลำดับจากข้อแรก ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่ากับ 2.93 รองลงมาคือ มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่พอใจ เท่ากับ 2.69 หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ เท่ากับ 2.65 และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงาน เท่ากับ 2.63 จากผลการวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้สึก ว่า หน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับลูกจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับชีวิตคนทำงาน เพราะความมั่นคงก้าวหน้า เป็นขวัญและกำลังใจสำคัญมากในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นก็หมายถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรด้วย

6. คุณภาพชีวิตด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูง องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะสูงด้วยคุณวุฒิและวัยวุฒิ และมากด้วยประสบการณ์และความสามารถในการทำงาน

7. คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของลูกจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หากมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถร้องทุกข์ได้ ลูกจ้างมีความพึงพอใจน้อยสุดในองค์ประกอบนี้ เนื่องจากลูกจ้างรู้สึกว่า หากมีปัญหาเรื่องงานเมื่อร้องทุกข์ไปแล้วจะมีผลต่อตนเองอย่างไร จะมีผลเสียมากกว่าผลดีหรือไม่ จึงหาวิธีแก้ไขด้วยการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ มากกว่าที่จะร้องทุกข์ ทั้งๆ ที่ผู้บังคับบัญชาก็รับฟังความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะของลูกจ้าง ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

8. คุณภาพชีวิตด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานบริการด้านการศึกษาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ซึ่งหากสาขาวิทยบริการฯ ได้มีบุคลากรหรือลูกจ้างน้อย จึงจำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ โอกาสได้หยุดงานเพื่อพักผ่อนดูแลสุขภาพจึงมีน้อยมาก องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำอีกด้านหนึ่งซึ่งเกี่ยวโยงกันจากการที่ไม่มีเวลาพักผ่อน คือ ความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครอบครัวยังให้การสนับสนุนและมีความภาคภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพนี้ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นสถาบันอันทรงเกียรติ มีชื่อเสียงระดับนานาชาติ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ครอบครัวยังให้การสนับสนุนอยากให้ลูกหลาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันแห่งนี้ไปนานๆ และเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการงานในอนาคต

9. คุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ระดับค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง โดยเฉพาะพื้นที่โดยรอบของหน่วยงานในช่วงเวลาการปฏิบัติงานของแต่ละสาขาวิทยบริการฯ มีความปลอดภัยสูง รวมทั้งด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอ และสภาพดีเหมาะสมในการทำงาน ทั้งสององค์ประกอบที่กล่าวนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างเพราะความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความสมบูรณ์และปลอดภัยย่อมส่งผลลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูง

เสาวรส คูหาปัญญา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 28-34 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาดำรงหรือเท่ากับระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

3. ความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ โดยข้อที่พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

4. แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป และพนักงานไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

5. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนทร นามโคตรศรี (2553 : 58-59) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2. บุคลากร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน ไม่แตกต่าง

3. บุคลากรมีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

รัชนีภักษ์ ขนทรัพย์ (2556 : บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าเท่ากับ 30,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

วิศวกรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับดี ส่วนคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหา ความก้าวหน้า ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในส่วนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรมีระดับเฉยๆ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน วิศวกรได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหา ความก้าวหน้า ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ตัวแปรที่ไม่ส่งผลได้แก่ ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการ ทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการศึกษา

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 3,712 คน ในปี 2556 (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงาน ในปี 2556 จำนวน 357 คน (โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, 1970 : 608)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (rating scale) เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา ซึ่ดความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานตามระดับความคิดเห็น ดังนี้ สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2546 : 130)

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การทดสอบเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยกำหนดแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.วรินทร์ โพนน้อย พิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) จากนั้น นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (variability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิธีการของครอนบาช (Cronbach's alpha) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่า เท่ากับ .926

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2556 – 12 กันยายน 2556 จำนวน 357 ฉบับ และได้รับคืนมาและตรวจสอบแล้วมีฉบับที่สมบูรณ์ 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.50

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 333 ฉบับ คือตอบครบทุกข้อ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร t-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
P-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของแหล่งข้อมูล จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	113	33.93
	หญิง	220	66.07
	รวม	333	100
2. อายุ	20 – 30 ปี	92	27.63
	31 – 40 ปี	175	52.55
	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	66	19.82
	รวม	333	100
3. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	71	21.32
	ปริญญาตรี	205	61.56
	สูงกว่าปริญญาตรี	57	17.12
	รวม	333	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	120	36.04
	5 – 10 ปี	110	33.03
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	103	30.93
	รวม	333	100
5. รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	42	12.61
	10,001 – 15,000 บาท	199	59.76
	มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	92	27.63
	รวม	333	100

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

เพศ ได้แก่ เพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 และเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.07

อายุ ได้แก่ อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52.55 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.82

วุฒิการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.32 ปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 61.56 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.12

ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.04 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.03 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93

รายได้ ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 รายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 59.76 รายได้มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63

ตอนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปรากฏดังตาราง 2 - 7

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.00	0.76	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.18	0.57	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.08	0.84	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ	3.49	0.77	ปานกลาง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.43	0.67	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.26	0.60	ปานกลาง
7. ด้านจังหวะชีวิต			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.71	0.68	สูง
รวม	3.31	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย			เพศหญิง		
	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.09	0.87	ปานกลาง	2.96	0.69	ปานกลาง
2. ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.21	0.63	ปานกลาง	3.16	0.54	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.10	0.88	ปานกลาง	3.07	0.82	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ	3.37	0.76	ปานกลาง	3.55	0.77	ปานกลาง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.47	0.82	ปานกลาง	3.42	0.59	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.28	0.62	ปานกลาง	3.25	0.59	ปานกลาง
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.33	0.73	ปานกลาง	3.27	0.65	ปานกลาง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.57	0.75	สูง	3.78	0.74	สูง
รวม	3.30	0.61	ปานกลาง	3.31	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	20 – 30 ปี			31 – 40 ปี			มากกว่า 40 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.14	0.67	ปานกลาง	2.83	0.72	ปานกลาง	3.27	0.85	ปานกลาง
2. ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.22	0.56	ปานกลาง	3.08	0.52	ปานกลาง	3.39	0.66	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.10	0.82	ปานกลาง	2.96	0.77	ปานกลาง	3.36	0.99	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	3.70	0.65	สูง	3.31	0.75	ปานกลาง	3.67	0.86	สูง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.52	0.73	สูง	3.30	0.56	ปานกลาง	3.67	0.77	สูง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.27	0.60	ปานกลาง	3.17	0.58	ปานกลาง	3.48	0.61	ปานกลาง
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.33	0.65	ปานกลาง	3.20	0.59	ปานกลาง	3.48	0.89	ปานกลาง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.84	0.75	สูง	3.62	0.71	สูง	3.75	0.83	สูง
รวม	3.39	0.51	ปานกลาง	3.18	0.48	ปานกลาง	3.51	0.69	สูง

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่อายุ 20 – 30 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยที่อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับสูง พนักงานมหาวิทยาลัยที่อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย
1. ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.04	0.91	ปานกลาง	3.03	0.70	ปานกลาง	2.86	0.75	ปานกลาง
2. ด้านสภาพ ทางการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.17	0.61	ปานกลาง	3.18	0.55	ปานกลาง	3.18	0.63	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ในหน้าที่การงาน	3.06	0.97	ปานกลาง	3.10	0.77	ปานกลาง	3.04	0.91	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสใน การพัฒนา ขีดความรู้ ความสามารถ	3.44	0.73	ปานกลาง	3.51	0.78	สูง	3.49	0.79	ปานกลาง
5. ด้านการทำงาน ร่วมกันและ ความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.42	0.88	ปานกลาง	3.42	0.58	ปานกลาง	3.51	0.69	สูง
6. ด้านสิทธิ ส่วนบุคคล	3.19	0.68	ปานกลาง	3.24	0.59	ปานกลาง	3.39	0.60	ปานกลาง
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.37	0.80	ปานกลาง	3.27	0.65	ปานกลาง	3.25	0.65	ปานกลาง
8. ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อ สังคม	3.52	0.80	สูง	3.76	0.72	สูง	3.78	0.77	สูง
รวม	3.28	0.63	ปานกลาง	3.31	0.52	ปานกลาง	3.31	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีวุฒิการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูง และ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.13	0.69	ปานกลาง	2.86	0.74	ปานกลาง	3.11	0.82	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.27	0.61	ปานกลาง	3.05	0.50	ปานกลาง	3.22	0.58	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.15	0.83	ปานกลาง	2.91	0.75	ปานกลาง	3.18	0.91	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ	3.68	0.67	สูง	3.26	0.85	ปานกลาง	3.52	0.73	สูง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.57	0.74	สูง	3.21	0.56	ปานกลาง	3.51	0.64	สูง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.31	0.65	ปานกลาง	3.10	0.60	ปานกลาง	3.36	0.50	ปานกลาง
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.36	0.73	ปานกลาง	3.18	0.60	ปานกลาง	3.32	0.70	ปานกลาง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.83	0.76	สูง	3.52	0.75	สูง	3.77	0.70	สูง
รวม	3.41	0.53	ปานกลาง	3.14	0.52	ปานกลาง	3.36	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูง และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,001-15,000บาท			มากกว่า 15,000บาท		
	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย
1. ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.80	0.85	ปานกลาง	3.06	0.72	ปานกลาง	2.98	0.78	ปานกลาง
2. ด้านสภาพ ทางการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.13	0.58	ปานกลาง	3.21	0.55	ปานกลาง	3.13	0.60	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ในหน้าที่การงาน	2.90	0.99	ปานกลาง	3.12	0.80	ปานกลาง	3.06	0.82	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสใน การพัฒนา ชีวิตความรู้ ความสามารถ	3.19	0.74	ปานกลาง	3.55	0.76	สูง	3.48	0.76	ปานกลาง
5. ด้านการทำงาน ร่วมกันและ ความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.25	0.63	ปานกลาง	3.45	0.59	ปานกลาง	3.48	0.82	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิ ส่วนบุคคล	3.01	0.75	ปานกลาง	3.26	0.57	ปานกลาง	3.36	0.57	ปานกลาง
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.13	0.64	ปานกลาง	3.32	0.69	ปานกลาง	3.29	0.68	ปานกลาง
8. ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อ สังคม	3.43	0.79	ปานกลาง	3.76	0.72	สูง	3.72	0.76	สูง
รวม	3.31	0.60	ปานกลาง	3.34	0.53	ปานกลาง	3.32	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูง และพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ผลปรากฏดังตารางที่ 8 - 29

ตาราง 8 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิต การทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.09	0.87	2.96	0.69	1.896	0.169
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.21	0.63	3.16	0.54	0.434	0.510
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.10	0.88	3.07	0.82	0.059	0.809
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ	3.37	0.76	3.55	0.77	4.361*	0.038
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.47	0.82	3.42	0.59	0.404	0.525
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.28	0.62	3.25	0.59	0.295	0.588
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.33	0.73	3.27	0.65	0.588	0.444
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.57	0.75	3.78	0.74	5.795*	0.017
รวม	3.30	0.61	3.31	0.52	0.013	0.910

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จำแนกตามอายุ**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	11.71	5.86	10.84**	0.000
ภายในกลุ่ม	330	178.36	0.54		
รวม	332	190.08			
2. ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.96	2.48	7.89**	0.000
ภายในกลุ่ม	330	103.65	0.31		
รวม	332	108.61			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.80	3.90	5.70**	0.004
ภายในกลุ่ม	330	225.96	0.69		
รวม	332	233.77			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	2	11.56	5.78	10.31**	0.000
ภายในกลุ่ม	330	185.02	0.56		
รวม	332	196.58			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.73	3.87	9.01**	0.000
ภายในกลุ่ม	330	141.53	0.43		
รวม	332	149.26			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.70	2.35	6.75**	0.001
ภายในกลุ่ม	330	114.85	0.35		
รวม	332	199.54			
7. ด้านจังหวะชีวิต					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.06	2.03	4.49*	0.012
ภายในกลุ่ม	330	149.23	0.45		
รวม	332	153.29			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.06	1.53	2.75	0.065
ภายในกลุ่ม	330	183.67	0.56		
รวม	332	186.73			
9. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.02	3.01	10.56**	0.000
ภายในกลุ่ม	330	94.15	0.29		
รวม	332	100.17			

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านจังหวะชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ดังตารางที่ 10 - 16

ตาราง 10 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
		3.14	2.83	3.27
20 – 30 ปี	3.14	-	0.31**	0.13
31 – 40 ปี	2.83		-	0.44**
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.27			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
		3.22	3.07	3.39
20 – 30 ปี	3.22	-	0.15	0.17
31 – 40 ปี	3.07		-	0.32**
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.39			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
		3.10	2.96	3.36
20 – 30 ปี	3.10	-	0.14	0.26
31 – 40 ปี	2.96		-	0.40**
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.36			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้
ความสามารถ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
		3.70	3.31	3.66
20 – 30 ปี	3.70	-	0.31**	0.13
31 – 40 ปี	3.31		-	0.44**
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.66			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์
กับบุคคลอื่น จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
		3.52	3.29	3.67
20 – 30 ปี	3.52	-	0.23*	0.15
31 – 40 ปี	3.29		-	0.38**
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.67			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
		3.26	3.17	3.48
20 – 30 ปี	3.26	-	0.09	0.22
31 – 40 ปี	3.17		-	0.31**
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.48			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจังหวะชีวิต จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
		3.33	3.20	3.48
20 – 30 ปี	3.33	-	0.13	0.15
31 – 40 ปี	3.20		-	0.28*
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.48			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คำนิยามในการทำงาน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.40	0.70	1.22	0.295
ภายในกลุ่ม	330	188.68	0.57		
รวม	332	190.08			
2. ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.00	0.01	0.991
ภายในกลุ่ม	330	108.60	0.33		
รวม	332	108.60			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.80	0.12	0.888
ภายในกลุ่ม	330	233.60	0.71		
รวม	332	233.77			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.10	0.16	0.850
ภายในกลุ่ม	330	196.39	0.60		
รวม	332	196.58			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.20	0.45	0.64
ภายในกลุ่ม	330	148.85	0.45		
รวม	332	149.26			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.31	0.65	1.82	0.163
ภายในกลุ่ม	330	118.24	0.36		
รวม	332	119.55			
7. ด้านจังหวะชีวิต					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.30	0.64	0.529
ภายในกลุ่ม	330	152.70	0.46		
รวม	332	152.29			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.27	1.63	2.94	0.054
ภายในกลุ่ม	330	183.47	0.56		
รวม	332	186.73			
8. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.11	0.90
ภายในกลุ่ม	330	100.10	0.03		
รวม	332	100.17			

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คำนิยามในการทำงาน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.27	2.14	3.79*	0.024
ภายในกลุ่ม	330	185.81	0.56		
รวม	332	190.08			
2. ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.94	1.47	4.59*	0.011
ภายในกลุ่ม	330	105.66	0.32		
รวม	332	108.61			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.72	2.36	3.40*	0.035
ภายในกลุ่ม	330	229.05	0.69		
รวม	332	233.77			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	2	10.37	5.19	9.19**	0.000
ภายในกลุ่ม	330	186.21	0.56		
รวม	332	196.58			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	8.23	4.12	9.63**	0.000
ภายในกลุ่ม	330	141.03	0.43		
รวม	332	149.25			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.24	2.12	6.07**	0.003
ภายในกลุ่ม	330	115.31	0.35		
รวม	332	119.55			
7. ด้านจังหวะชีวิต					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.91	0.95	2.08	0.127
ภายในกลุ่ม	330	151.38	0.46		
รวม	332	153.29			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.26	3.13	3.13**	0.004
ภายในกลุ่ม	330	180.48	0.55	0.55	
รวม	332	186.73			
8. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.85	2.43	8.40	0.000
ภายในกลุ่ม	330	95.32	0.29		
รวม	332	100.74			

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ดังตาราง 19 - 25

ตาราง 19 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.13	2.86	3.01
ต่ำกว่า 5 ปี	3.13	-	0.27*	0.12
5 - 10 ปี	2.86		-	0.15
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.01			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.27	3.05	3.22
ต่ำกว่า 5 ปี	3.27	-	0.22*	0.05
5 - 10 ปี	3.05		-	0.17
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.22			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.14	2.91	3.18
ต่ำกว่า 5 ปี	3.14	-	0.23	0.04*
5 - 10 ปี	2.91		-	2.27
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.18			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้
ความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.68	3.26	3.52
ต่ำกว่า 5 ปี	3.68	-	0.42**	0.16
5 - 10 ปี	3.26		-	0.26*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.52			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์
กับบุคคลอื่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.57	3.21	3.51
ต่ำกว่า 5 ปี	3.57	-	0.36**	0.06
5 - 10 ปี	3.21		-	0.30**
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.51			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.31	3.10	3.36
ต่ำกว่า 5 ปี	3.31	-	0.21*	0.05
5 - 10 ปี	3.10		-	0.26**
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.36			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		3.83	3.52	3.78
ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	0.31**	0.05
5 - 10 ปี	3.52		-	0.26*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.78			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จำแนกตามรายได้

คำนิยามในการทำงาน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.31	1.10	1.94	0.123
ภายในกลุ่ม	330	186.77	0.57		
รวม	332	190.08			
2. ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.31	0.77	2.38	0.069
ภายในกลุ่ม	330	106.29	0.32		
รวม	332	108.61			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.37	1.79	2.58	0.060
ภายในกลุ่ม	330	228.40	0.69		
รวม	332	233.77			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.97	2.33	4.03**	0.008
ภายในกลุ่ม	330	189.62	0.58		
รวม	332	196.58			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.46	0.82	1.84	0.141
ภายในกลุ่ม	330	146.80	0.45		
รวม	332	149.26			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.89	1.30	3.69**	0.010
ภายในกลุ่ม	330	115.65	0.35		
รวม	332	119.55			
7. ด้านจังหวะชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.75	0.58	1.27	0.286
ภายในกลุ่ม	330	151.54	0.46		
รวม	332	153.29			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.51	1.84	3.33*	0.020
ภายในกลุ่ม	330	181.23	0.55		
รวม	332	186.73			
8. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.97	0.99	3.31	0.038
ภายในกลุ่ม	330	98.20	0.30		
รวม	332	100.17			

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาทมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านจังหวะชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ดังตาราง 27 - 29

ตาราง 27 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป
		3.19	3.55	3.49
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.19	-	0.36*	0.30
10,001 – 15,000 บาท	3.55		-	0.06
มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป	3.49			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ 10,001 – 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป
		3.01	3.26	3.37
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.01	-	0.25	0.36**
10,001 – 15,000 บาท	3.26		-	0.11
มากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป	3.37			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 29 การทดสอบรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป
		3.43	3.76	3.73
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.43	-	0.33*	0.30
10,001 – 15,000 บาท	3.76		-	0.03
มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป	3.73			-

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ 10,001 – 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงานในปี 2556 จำนวน 360 คน (โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, 1970 : 608)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 ด้าน จำนวน 58 ข้อ จำแนกตามด้านได้ดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ
- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 8 ข้อ
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำนวน 4 ข้อ
- ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ จำนวน 6 ข้อ
- ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำนวน 6 ข้อ
- ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
- ด้านจังหวะชีวิต จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2556 – 30 กันยายน 2556 จำนวน 360 ฉบับ และได้รับคืนมาและตรวจสอบแล้วมีฉบับที่สมบูรณ์ 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.50
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 333 ฉบับ คือตอบครบทุกข้อ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 3 ตอน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การหาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพิจารณาแบ่งระดับค่านิยม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้
- 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ดังนี้
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร t-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้พบว่า

2.1 เพศ : พบว่าพนักงานทั้งที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 อายุ : พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านจังหวะชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

2.3 วุฒิกการศึกษา : พบว่าพนักงานที่มีวุฒิกศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน : พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 รายได้ : พบว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านจังหวะชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แต่รายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนยังไม่พอสำหรับค่าใช้จ่ายของพนักงาน อาจเป็นเพราะธรรมชาติของมนุษย์จะมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553 : 117) กล่าวว่าบุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นไม่มีวันจบสิ้น และสอดคล้องกับผลวิจัยของพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546 : 84) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร บริษัทแอตวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า วิศวกรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพ ยังไม่ครอบคลุมทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีขนาดใหญ่และไม่ได้อยู่สถานที่เดียวกัน หากหน่วยงานมีการประสานงานที่ดีและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพได้อย่างทั่วถึงจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้น สอดคล้องกับผลวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553 : 58-59) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย มีแนวทางก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และมีความมั่นคงในงานที่ทำ แต่เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีขั้นตอนที่ซับซ้อนทำให้พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจทำให้ไม่สนใจที่จะทำ หากหน่วยงานมีการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องให้ความรู้ความเข้าใจที่ดีและถูกต้องจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดีขึ้น

สอดคล้องกับผลวิจัยของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 145) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้หน่วยงานให้ความสำคัญแก่พนักงานโดยได้เปิดโอกาสอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ รวมทั้งมีแหล่งข้อมูล เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงาน หากหน่วยงานดำเนินการอย่างต่อเนื่องจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถอยู่ในระดับที่ดีขึ้น ดังที่ พะยอม วงศ์สารศรี (2534 : 197) กล่าวว่าผลประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับจากการฝึกอบรมคือ ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงานและนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานทำให้มีความก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553 : 51) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานร่วมกันพอสมควร รวมทั้งให้ความร่วมมือกับบุคคลภายนอก หากหน่วยงานดำเนินการอย่างสม่ำเสมอจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอยู่ในระดับที่ดีขึ้น ดังที่วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12 - 16) กล่าวว่าการทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานสอดคล้องกับผลวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553 : 52) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้หน่วยงานให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ให้ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน และให้เป็นธรรม และไม่ก้าวท่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานพอสมควร หากหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นในการทำงานและเปิดโอกาสให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในรูปแบบต่างๆ หรือมีช่องทางในการแสดงออกอย่างหลากหลายจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับที่ดีขึ้น ดังที่วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12 - 16) กล่าวว่าการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและ

แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.7 ด้านจังหวะชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัว ได้พอสมควร รวมทั้งมีเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว เนื่องจากหน่วยงานได้กำหนดภาระงานในตำแหน่งไว้ตามความเหมาะสม หากพนักงานเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการวางแผนการทำงานให้เป็นระบบจะทำให้สามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้ในระดับที่ดีขึ้น สอดคล้องกับบุญแสง ชีระภากร (2533 : 5) กล่าวว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิตเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงานหรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปีด้วย สอดคล้องกับผลวิจัยของธัญณภัช ขนทรัพย์ (2556 : 84) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับมิตรตอบโต้สังคม ซึ่งจะทำให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ ได้แก่ ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก มีการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักในการมีส่วนร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม หน่วยงานให้ความช่วยเหลือสังคม สนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ดีมาก ทั้งนี้เพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ประการหนึ่งคือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่ง อรุณ รักธรรม (2526 : 233) ได้กล่าวถึงความต้องการทางสังคมของบุคคลในการทำงานตามแนวคิดของ สโตลท์ และเชเลสกี กล่าวว่า มิตรภาพระหว่างกลุ่ม การอยู่ร่วมกัน การให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับความช่วยเหลือ การได้รับคำชมเชยและการรับรอง ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วยความรู้สึกในความสัมพันธ์กับหน้าที่การงาน การได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำด้วยความพึงพอใจ และต้องการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้พบว่า

2.1 เพศ : พบว่าพนักงานทั้งที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนๆ กัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญภัช ขนทรัพย์ (2556 : 86) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ : พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านจังหวะชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า โดยจะเห็นได้ว่าคนที่มียู่มากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านอาชีพการงานมักจะสอดคล้องตามอายุของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรส คูหาปัญญา (2552 : 114) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.3 วุฒิการศึกษา : พบว่าพนักงานที่มีวุฒิศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานได้กำหนดบทบาท ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมีความพอใจในตำแหน่งที่ตนเองครองอยู่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรระสิริ อาสาเสนีย์ (2546 : 88) คุณภาพชีวิตการทำงานของ

วิศวกรบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสพการณ์ในการทำงาน : พบว่าพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน
ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์
กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่าย่อมต้องมี
โอกาสได้สัมผัสงานด้านต่างๆ โดยมีประสพการณ์การศึกษา พัฒนา และการฝึกอบรม ซึ่งการมี
ประสพการณ์ในการทำงานได้ก็ตามย่อมส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งปริยาพร วงศ์
อนุตรโรจน์ (2535 : 67) ได้กล่าวว่าประสพการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความ
กดดันจากประสพการณ์อย่างหนึ่งก็ส่งผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการ
ตัดสินใจเรื่องต่างๆ ต่อไป คนที่มีประสพการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพัน
ต่ออาชีพ และองค์กรไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวุฒิ แก้วทองใหญ่ (2535 : 66-67)
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่พบว่า
พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันด้วย

2.5 รายได้ : พบว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท
มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการทำงาน
ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านจังหวะชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่พบความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิ
ส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านความเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในระดับสูง ย่อมสามารถตอบสนองความต้องการนำไปใช้จ่ายสินค้าเพื่อการ
อุปโภค และบริโภคได้มากขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปเก็บออมไว้ใช้ในยามเกษียณอายุ หรือเมื่อเกิดอาการ
เจ็บป่วย ดังนั้นการที่ได้รับผลตอบแทนในระดับที่สูงขึ้น ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการ
ทำงานมากขึ้นด้วย ซึ่งตรงกับประเทือง จันทรสุข (2535 : 36) ได้กล่าวว่ารายได้เป็นสิ่งที่องค์กรตอบ

แทนให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นก็ย่อมที่จะหวังต่อสิ่งตอบแทนเหล่านี้ เมื่อบุคคลได้รับค่าตอบแทนมากย่อมทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นและสามารถที่จะบ่งบอกเป็นตัวเลขที่วัดและเปรียบเทียบกับคนในองค์กรอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับตน ผลที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบจึงสามารถเป็นได้ทั้งกำลังใจและความท้อใจสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายสุนทร นามโคตรศรี (2535 : 54-55) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากการวิจัยดังกล่าวนี้พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. เมื่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานด้านบุคคล โดยมีเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์กำหนดให้มีระบบการวางแผนและบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ควรมีมาตรการในทางปฏิบัติให้ได้จริงตามแผนที่กำหนดไว้
2. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านบุคคล มีระบบการวางแผนและบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสวัสดิการที่ครอบคลุม การจัดฝึกอบรมสัมมนา ดูนาน อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การต่อสัญญาจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น
3. นำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพการทำงาน ดัชนีวัดความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเรื่องนี้อีก ทั้งนี้การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากความคิดเห็น ความรู้สึก การปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นเบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลถึงระดับปฏิบัติจริงควรเพิ่มการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์

บรรณานุกรม

- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- จิระ หงส์ดามรงค์. (2533). ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจไทย. *วารสารคน, 1 (4),* หน้า 27 - 28.
- เจษฎา นกน้อย (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชี่ยวชาญ อาศัฒนกุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาคราชการ.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธ์. (2533). *สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ธัญณัช ขนทรัพย์ (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- นฤตล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นาริรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจใน สำนักงานจเรตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- นิตยา เมฆศรีพงษ์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- บุญแสง ธีระภากร.(2533).การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 1:5-12 (มกราคม-มีนาคม)
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต : Productivity World, 2 (7),* หน้า 23.

- พระราชสิริ อาสาเสนีย์ (2546). ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรุณี แก้วทองใหญ่ (2550). ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2546) . การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ : จุฑทอง.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมยศ นาวิการ. (2537). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- เสาวรส คูหาปัญญา (2552). ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2546). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร นามโคตศรี (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อรุณ รักธรรม. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Krejcie, Fobert V. and Daryle W. Morgan. W Determining Sample SiZe For Resarch Activities.

W Journal of Educational and pSYCHOLOGICAL mEASUEMENT. 1970.P.607-610.

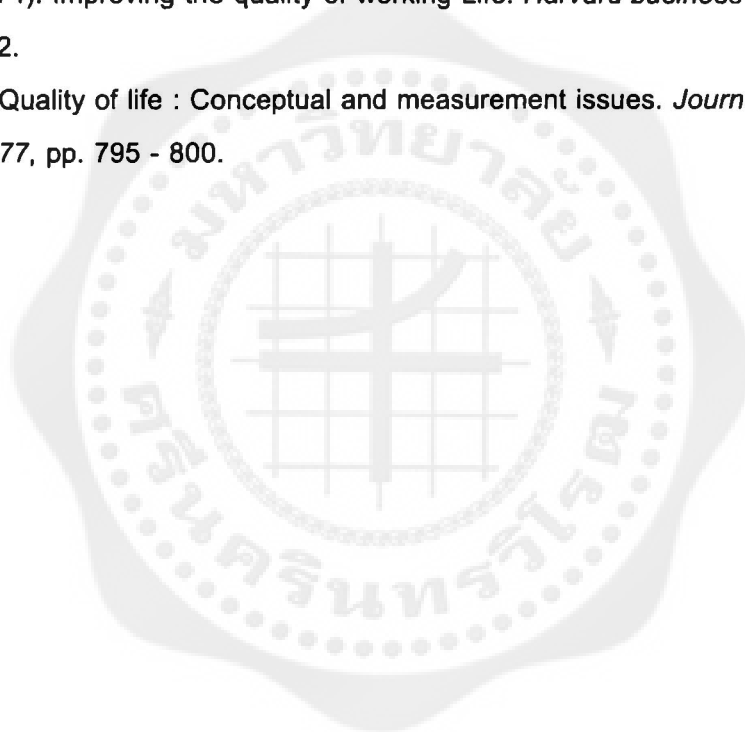
<http://www.swu.co.th/> (แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2553 – 2556) สืบค้นวันที่ 11 สิงหาคม 2556

<http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc>

Walton, R. E. (1973, Fall). Quality of working life: What is it?. *Sloan management review*, 15, pp. 11 - 21.

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of working Life. *Harvard business review*, 52 (12), pp. 20 - 32.

Zhan, L. (1992). Quality of life : Conceptual and measurement issues. *Journal of advance nursing*, 177, pp. 795 - 800.





แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ()

1. เพศ ได้แก่ () เพศชาย () เพศหญิง
2. อายุ ได้แก่ () 20 – 30 ปี () 31 – 40 ปี () 40 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 - 10 ปี () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
5. รายได้ () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001 - 15,000 บาท () มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน 5 ด้าน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ 8 ด้าน โปรดทำเครื่องหมาย /

ลงใน () ที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ หรือการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด
เพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 มากที่สุด หมายถึง ตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านมากที่สุด
- 4 มาก หมายถึง ตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านมาก
- 3 ปานกลาง หมายถึง ตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านปานกลาง
- 2 น้อย หมายถึง ตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านน้อย
- 1 น้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ท่านได้รับเงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน					
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทน เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
4	ท่านได้รับเงินเดือน / ค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับ การใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	ท่านต้องหารายได้พิเศษอื่นๆ เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ					
6	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
7	2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
8	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้งานได้ทันที					
9	หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้อบรม เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ					
10	ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน					
11	หน่วยงานของท่านมีผู้ดูแลความปลอดภัยไม่เพียงพอเนื่องจากพนักงานมีจำนวนมาก					
12	หน่วยงานมีการจัดห้องสันทนาการเพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน หรือออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี					
13	หน่วยงานจัดทำประกันสังคมเพื่อให้ท่านได้รับการรักษาพยาบาล					
14	หน่วยงานของท่านมีห้องพยาบาลเพื่อการปฐมพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉิน					
15	3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
16	หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการนำเสนอผลงานอยู่เสมอ					
17	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน มีความยุติธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก					
19	4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ หน่วยงานของท่านสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน					
20	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ					
21	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
22	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
23	ในหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร สามารถค้นหาเพื่อพัฒนาความรู้ได้					
24	หน่วยงานของท่านมีการประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
25	5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม เช่น กิจกรรม 5ส					
26	ในหน่วยงานของท่านมีความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
27	ท่านจะคำนึงถึงพวกพ้องก่อนเสมอ ในการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือการทำงาน					
28	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
29	หน่วยงานของท่านมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	พนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไข					
31	6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ					
32	พนักงานทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน					
33	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
34	ท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเกรงกระทบต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
35	พนักงานในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน					
36	การพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษในการกระทำผิดในงาน มีการดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และยุติธรรม					
37	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
38	7. ด้านจังหวะชีวิต ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
39	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ และเหมาะสม					
40	ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
41	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
42	8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ					
43	หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักในการมีส่วนร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม เช่น การนำเอาของเก่ามาใช้ใหม่เพื่อเป็นการลดขยะ รักษาสิ่งแวดล้อม					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	การปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์					
45	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ					
46	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ					



ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ชื่อ	นางนิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย
วัน เดือน ปีเกิด	11 เมษายน 2516
สถานที่เกิด	ตำบลยางคำ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน นอก	110/4 ถนนสุทธิสารวินิจัย ซอยมิถุนา 11 แยก 5 แขวงสามเสน นอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10130
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	บุคลากร 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2530	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ.2533	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพณิชยการขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ.2535	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนพณิชยการขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ.2537	ปริญญาตรี (บธ.บ) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ.2552	กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ