



## รายงานผลการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**Quality of Working Life of Personnel at Dhurakij Pundit University**

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2559

ชื่อเรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผู้วิจัย : รองศาสตราจารย์ ดร.ทศนิษฐ์ ชาติไทย

สถานบัน : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปีที่พิมพ์ : 2559

สถานที่พิมพ์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แหล่งที่เก็บรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

จำนวนหน้างานวิจัย : 126 หน้า

: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ลิขสิทธิ์ : สงวนลิขสิทธิ์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 3) ศึกษาดำเนินความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 5) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปี 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตรหัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สกัดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ ( $t$  – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66

2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมอยู่ในลำดับที่ 2

4.บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

Title : Quality of Working Life of Personnel at Dhurakij Pundit University

Researcher : Dr. Tassanee Chatthai, Associate Professor; Institution : Dhurakij Pundit University

Year of Publication : 2016

Publisher : Dhurakij Pundit University

Sources : Dhurakij Pundit University

No. of page : 126 page

Copy right : All right Reserved

### **Abstract**

The objectives of this research were 1) to study quality of working life of personnel at Dhurakij Pundit University (DPU); 2) to compare quality of working life of personnel at DPU; 3) to study the order of indicators of working life of personnel at DPU; 4) to compare the order of indicators of working life of personnel at DPU; and 5) to study commentation and suggestion of working life of personnel at DPU.

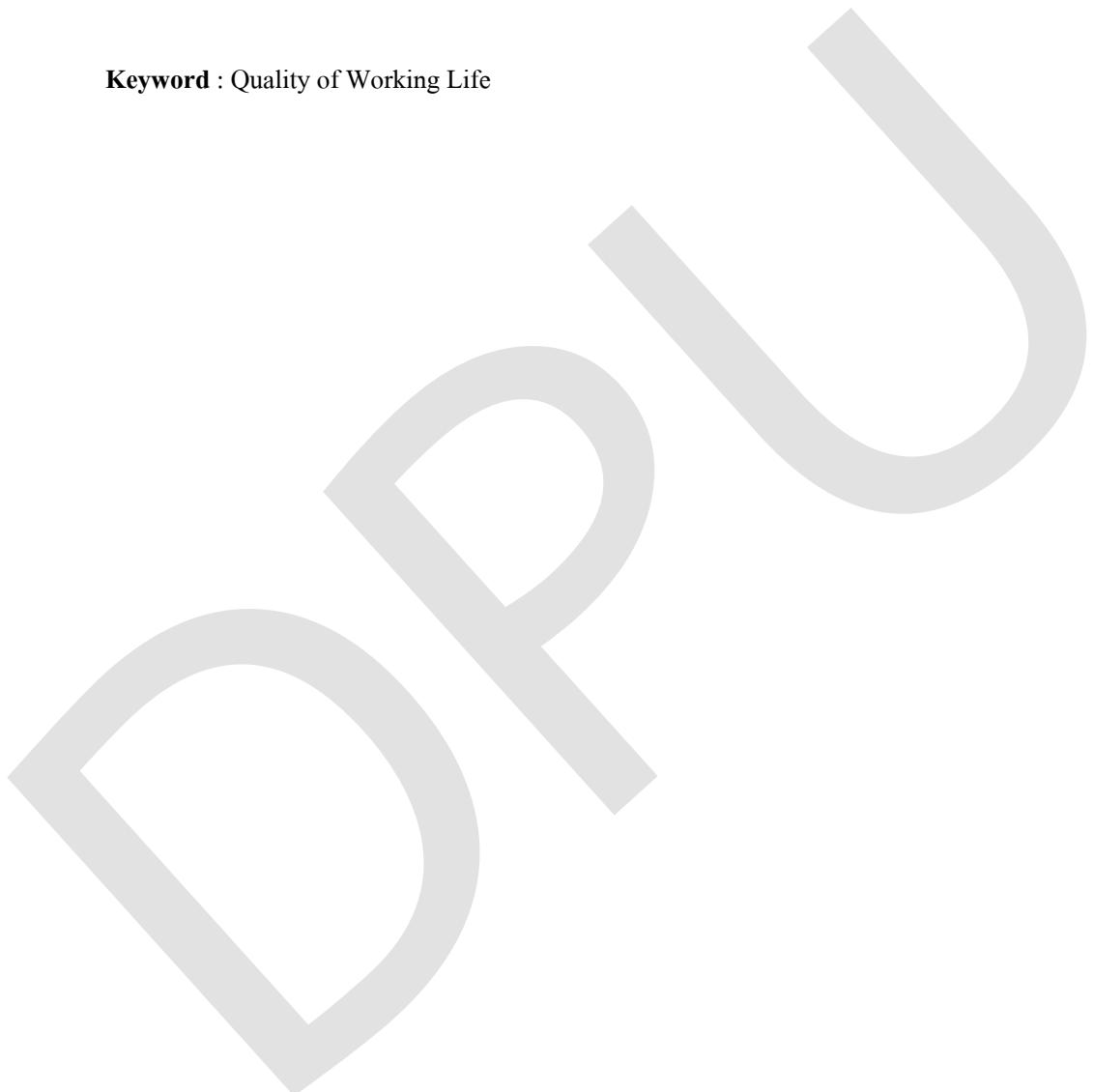
The samples were 205 personnel at DPU and worked in Academic year 2014. They status were Dean, Vice Dean, Assistant Dean, Director, Program Head, Section Head, Unit Head and Instructor. The instrument was questionnaire. Statistics were frequency, percentage, average, standard deviation ,where as the statistics test were t-test and One-Way ANOVA.

The results showed that :

1. the overall quality of working life of personnel at DPU was good level with the average of 3.60 and standard deviation 0.66.
2. the comparison of the overall quality of working life based on different personnel characteristics at DPU had no significant difference.
3. the overall order of indicators of quality of working life at DPU was important at level 2.
4. the order of indicators of quality of working life based on different personnel characteristics at DPU were not different.

5. the most frequent comment and suggestion quality of working life of personnel at DPU was Adequate and Fair Compensation.

**Keyword :** Quality of Working Life



## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยของสถาบันการศึกษามีความสำคัญจำเป็นต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษาเป็นประโยชน์ในการจัดทำข้อมูลสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหาร การวิจัยของสถาบันการศึกษาจะมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถาบันนั้น วิเคราะห์การดำเนินงาน สภาพแวดล้อม กระบวนการของสถาบัน จัดทำสารสนเทศเพื่อการบริหาร พัฒนานโยบายและการนำไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยทุกด้านของสถาบัน และใช้ผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ในการจัดทำสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ กำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย ปรับปรุงพัฒนางานทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา

รายงานการวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือจากบุคลากรสาขาวิชาการ คือ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนा ลินทรัตนศิริกุล รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณ์ดี แสงประทีปทอง รองศาสตราจารย์ ดร.อําไฟรัตน์ อักษรพรหม และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรรุ่ง เออกะกุล ที่กรุณาร่วมแบบสอบถาม นอกเหนือไปนี้ยังได้รับความกรุณาจากคณะกรรมการพิจารณาทุนวิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่สนับสนุนให้ทุนวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ตามเป้าหมายของการวิจัยที่มีมหาวิทยาลัยกำหนดไว้

รองศาสตราจารย์ ดร.ทศนีร์ ชาติไทย

วิทยาลัยครุศาสตร์

ตุลาคม 2558

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	น
สารบัญตาราง.....	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>36</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>40</b>
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	43
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	52
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	59
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	60
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	61
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>62</b>
สรุปการวิจัย.....	62
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	79
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>84</b>
ภาคผนวก ก ประกาศเรื่อง การให้ทุนอุดหนุนโครงการวิจัย.....	85
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	87
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	89
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
ภาคผนวก จ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	112
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	116

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน.....	40
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานแยกเป็นรายด้าน...	43
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม.....	44
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน <sup>สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....</sup>	45
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการ พัฒนาความสามารถของบุคลากร.....	46
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน.....	47
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	48
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิป ไตยในองค์กร.....	49
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ.....	50
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะ งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	51

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	52
ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	53
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	55
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการทำงานในปัจจุบันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	58
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	61

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นชนชาติใดและไม่ว่าจะอยู่บนส่วนใดของโลก เมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงาน เพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตน ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพตามที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงตามความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลดปล่อยในการทำงาน และได้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อ การดำรงชีวิต ดังที่มีนักวิชาการ ผจญ เนลิมสาร (<http://www.Thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc>) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงานคือการทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหาร เครื่องใช้ตลอดจนปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงาน ยังเป็นตัวกำหนดคุณะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายข้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุคิดในการผลิตเท่านั้น ต่อมาก็ปรับเปลี่ยนมาเป็นผู้บริหารและคนบุคคลการภาครัฐหันมาใส่ใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) และอีกทั้งการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตคน เพราะเป็นโอกาสที่เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ และกับสถานที่ทำงาน ดังนั้นการทำงานจึงเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์เริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาและแสวงหาแนวทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด (สุเนตร นามโภตศรี, 2553 : 1) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อ

การทำงานมาก กล่าวก็อ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพต้องค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (พิพารณ ศิริคุณ, 2542 : 18) โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ดังนั้นหากองค์การสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การนั้นให้เจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อปวงชนชาวไทย ได้กำหนดชื่อในประเทศไทย เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2511 โดยใช้ชื่อสถาบัน “ธุรกิจบัณฑิตย์” ตั้งอยู่ริมคลองประปา ถนนพระราม 6 สามเสนในยุครัฐบาล ตั้งแต่มาจึงเปลี่ยนเป็นวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ในปี 2513 และเลื่อนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในปี 2527 เมื่อมีการขยายตัวมากขึ้นและมีการขยายตัวของระบบการศึกษาของประเทศไทย มหาวิทยาลัยจึงได้ข้ามมาอยู่ริมคลองประปา ถนนประชาชื่น บนเนื้อที่ 130 ไร่ เพื่อก่อสร้างอาคารเรียน และอาคารปฏิบัติทางการเรียนการสอน ลิ่งอำนวยความสะดวกในรูปแบบที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีภาระหน้าที่ในการสอนวิทยาการชั้นสูงที่ทันสมัย การวิจัย การบริการสังคม และการทำนุบำรุงศิลปะของชาติ เพื่อรำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และความมั่นคงของชาติ เป็นที่ตั้ง ปัจจุบันมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เปิดการเรียนการสอน 12 คณะ วิทยาลัพนนานาชาติ วิทยาลัพนนานาชาติจีน และวิทยาลัยครุศาสตร์ มีหน่วยงานสถาบัน/ศูนย์และหน่วยงาน 12 หน่วยงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยปัจจุบันมีจำนวน 1073 คน ดังนั้นถ้าบุคลกรมีคุณภาพในการทำงานย่อมเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกือบหนุนให้มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุเป้าหมายตามเจตน์จิตที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพเชิงการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
3. เพื่อศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
5. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

## สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปี การศึกษา 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 440 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2557)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton 1973) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนา

ความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ขอบเขตด้านเวลา ใช้เวลาทำการวิจัย 1 ปี หลังจากได้รับอนุมัติโครงการ (ตุลาคม 2557 - ตุลาคม 2558)

### นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การทั้งใน คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิต การทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมี รายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อ ค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน รวมถึง พึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี และ ได้รับ ความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึก พึงพอใจของบุคลากรต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่าง เพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุ ใช้ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา มีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของเจ้าหน้าที่ เป็นอย่างดี

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร ต่อการ ได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการไปศึกษางาน หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาได้

อย่างสะดวก เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อ การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้รับ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และงานที่รับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความสามารถ ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีหลักเกณฑ์ การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

1.5 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของ บุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กัน เป็นอย่างดี มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากร ได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา ที่ไม่ก้าวถ่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อ การพิจารณาความคิดความชอบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพ ต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร ต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรม กับครอบครัวหรือทำกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยที่การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และ การมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อ ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ รวมถึงการรณรงค์ให้บุคลากร ตระหนักรถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประทัยดพลงงาน หรือด้านอื่นๆ การให้ความเสมอภาค แก่ผู้มารับบริการทุกคน และภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก

2. บุคลากร หมายถึง บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลที่ว่าไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ชั้นกิจบัณฑิตย์
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงจุดด้อย และเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยชั้นกิจบัณฑิตย์ให้มีคุณภาพเชิงการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ปรากฏเป็นครั้งแรกใน สหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายศตวรรษที่ 1960 เมื่อจากมีการตั้งตัวค้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และ คุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้น ได้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องดังกล่าวทั่วโลก อาทิ สถาบันฯ ในยุโรป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557 : 17) ด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น องค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน ได้กำหนดและแพร่หลายอย่างรวดเร็วในประเทศไทย และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้  
เช่น ชาญ อาศรมกุล (2530 : 120) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้นนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและการทำงานของพนักงาน

ทองศรี กำภู ณ อุษณา (2532 : 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่ คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ช่วยในการทำงานเหมาะสมสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชา มี ความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

บุญแสง ชีระภาร (2533 : 6) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆที่เป็นเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนอาจเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่นๆที่แตกต่างกันออกไปมากมาย แต่โดยสรุปแล้วปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในการทำงาน

มนัสวี ชาดาสีห์ (2539 : 28) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้างบรรยายกาศ และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้ดี

พดาวร เหมบุตร (2553 : 66) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และส่วนที่สองเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกสุขหรือทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รัก ทำให้มีความสุขในการทำงานนั้น

นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

วรรณ บุญล้อม (2551 : 17) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติม ต่างๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมและชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกิจ เรืองเริญ (2551 : 12) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ และสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ คุณภาพชีวิตการทำงานที่เริ่มจาก พื้นฐาน ในการตอบสนองความจำเป็น พื้นฐานในเรื่องการ ได้รับค่าตอบแทนจากองค์กรที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่ม ในการสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ความสัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา (2551 : 12) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับ การตอบสนอง ความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

สุเนตร นามโภตศรี (2553 : 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์การ อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

วารุณี แคนสูงเนิน (2554 : 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้น โดยมีจุดประสงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะส่งผลให้พนักงานต้องการปรับปรุงศักยภาพของตน เพื่อทำงานให้ดีขึ้น และเป็นกลไกให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

วัฒนา ประชาตุ (2554 : 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อม การทำงาน ระบบงานและบรรยายกาศการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร และบุคลากร

ศศิกานต์ โภมินทร์ (2555 : 5) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ทั้งในคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 18) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากการประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ

มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและพนักงานในรูปแบบต่างๆ หากองค์การได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมาหากมาย ในทางตรงข้ามหากองค์การได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและขององค์การ ได้

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ดังนั้น Deramotte & Takezawa (1984 ถึงปัจจุบัน ก็ยัง คิมเจริญ, 2538 : 16 - 17) นักการศึกษาต่างประเทศได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อกันงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณา เป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน ของแต่ละบุคคลด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยมน้อย หรือ การปรับปรุงสภาพการทำงานในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงานในประเทศสังคมนิยม หรือสภาพแวดล้อมการทำงานและความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigar” ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การ และปัจจัยบุคคลตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาต่างประเทศอีกหลายท่านที่ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Devis (1977, อ้างถึงใน กัลยา ดิยเจริญ, 2538 : 15) เดวิส เป็นผู้นำคำศัพท์คุณภาพชีวิต การทำงานมาใช้ครั้งแรก ได้ให้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกdaleยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

Rubinstein (1995 อ้างถึงใน สิทธิชัย อุยตรากุล, 2539 : 35) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพขึ้น ในการทำงานโดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน ของพนักงานเอง โดยคำจำกัดความนี้รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพกระบวนการ ทำงาน การออกแบบสินค้า การใช้ทรัพยากร ไปจนกระทั่งสภาพการณ์และความสัมพันธ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

Walton ( 1974, อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544 : 8 - 9 ) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการ ทำงาน ว่าเป็นคุณลักษณะที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการ ทำงาน การดำเนินชีวิตโดยรวมและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Hackman and Suttle ( 1974 : 14 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา, 2551 : 11 ) แซคแมน และชูฟท์ ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความพากเพียรและความพึง พอดีของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือ แม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อ สภาพสังคม ลั่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึง พอดีในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ ลดน้อยลง

Cascio ( 1975 : 20 อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557 : 18 ) คาซิโอ กล่าว ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสภาพการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้องาน การ จัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

Guest ( 1992 : 76 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552 : 12 ) เกส' ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับ

ปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทึ้ง sklayของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือ ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล และคุณค่าที่แฟงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Skrovan ( 1983 : 11 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา, 2551 : 11) สรุปแวน กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกระบวนการที่องค์การใช้ในการทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์การได้มีส่วน ร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์การ วิธีการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงาน กระบวนการ นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำสู่ไปสู่เป้าหมายในการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในขณะทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าคุณภาพ ชีวิตการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์การ โดยวัดจากองค์ประกอบ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของ บุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้าน ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านพยายามกำหนดลักษณะมิติ องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดเพื่อป้องชี้และ ใช้อธิบาย ประเมินและใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การ ดังนี้

จีระ วงศ์ศารามย์ (2533 : 27 - 28) ให้บรรยายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพ ชีวิตการทำงานว่าองค์ประกอบที่สำคัญคือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความสามารถปลอดภัยใน การทำงานและการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

- ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะ แตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและ สวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะตลาด แรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูง

ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเบริญ อย่างไรก็ตาม สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปัน พลประโภชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับ คุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมุนย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถ เพียงพอในเรื่องทุนและการแบ่งปัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและ สวัสดิการ ที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาลเพื่อคุ้มครองแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการทำงาน การทำงาน เป็นต้น

สำหรับความเห็นของ บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7 - 12) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือเป็น สาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่าจ้าง (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทำงานทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัด ให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์

ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสุขด้วยการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกือกถูกต้องเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การ ไม่มากนัก แต่ประโยชน์เกือกถูกต้องมีความแตกต่างกันมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกือกถูกต้องมากกว่าองค์การอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดดูดีสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้าง โดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีสาเหตุ จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่ความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออก ก่อนครบอายุเกณฑ์ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง

5. เสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสถียรภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์การ เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อตกลงได้ ก็นำไปสู่การนัดหยุดงาน(Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่ 3 คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดความเสียหายขึ้นแก่ทุกๆฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้วจะพบว่าความสามารถในการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การได้เป็นอย่างดี ในแง่จิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจให้

การบังคับบัญชา การอนุญาต ให้มีการรวมตัวการเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กร ได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้วจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อนุ่มนวลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็อาจนำไปสู่การทำงานด้วยความตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อสร้างผลงาน และความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโต ในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออกร เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฎิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้ถูกกำหนดแล้วว่าจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งในด้านรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบท่ององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล้าช้า เมื่อความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ช่วยให้ระบบขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของราศรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จันแลยกัดกั่ยเป็นระบบพวกรรค (Spoils System) ไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุดคือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น และวิถีชีวิตร่วมกิจกรรมเหล่านี้เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การ ได้ข้อมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกัน ไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการ ก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็น ของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะกรรมการที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีส่วนร่วม ไปพร้อมๆ กันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมาคือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบนโยบายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบันคือ การบริหาร โดยมีวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) หมายถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่า ทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีกรณีใดๆ ก็เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่สุด การเหลือการด้วยอำนาจในองค์การ (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาก จริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงาน จะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือได้ว่า เป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียว ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือ ทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่องว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากการประจำวัน ถือเป็นประโยชน์แก่คุณชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จดบันเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

นอกจากนี้นักวิชาการต่างประเทศ วอลตัน (Walton, 1973 : 12 - 16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตานันท์, 2550 : 9 - 12) ได้กำหนดค่าว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะ มุ่งทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิต รอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบ กับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตาม มาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณา ได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ที่ป้องกันอุบัติเหตุและ ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพการทำงานภายใต้

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของ ตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์ การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะ ได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่อ งานใหม่ที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของ โอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ในองค์การหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สามารถครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) คือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้

ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพ ชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนิน ชีวิตที่เหมาะสม ถึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

**การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้**

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่ และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคล ได้รับการพัฒนาให้รู้จักหากความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติ กิจกรรมการทำงาน

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ สำเร็จ ได้มีการยอมรับและร่วมมือการทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเนี้ย พิจารณา ได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือ ไม่ควรคำนึงถึงพวກพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถ ในเรื่องต่อไปนี้

5.1 ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกันคือ ความมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมี

## การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผยคือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutional in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามข้อบทที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากเรื่องต่อไปนี้

6.1 ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติตามผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆเพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติจะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตาม มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตาม

6.2 มือสระในการพูด คือ มีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติตาม นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคม ขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความคิดความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาค ในเรื่องของบุคคล ภูมิประเทศ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า

ในส่วนข้อเสนอของ ชิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1980, p. 235 -238 อ้างถึงใน อาจศึก งอพา, 2542 : 14 -15) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่เพียงพอที่จะดำเนินชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แนนอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมจะส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรับกวนทางสายตา

3. พัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายที่เกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยาย ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคต 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตัวเอง

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนของประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเป็นอิสระในความรู้สึกว่า ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และมีความรู้สึกว่าองค์ประกอบการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระบุชนบทในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางเป็นอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะป้องแนวทางของตนอย่างไร ค่าตอบของคำาณจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์การนั้นๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทันทานต่อความแตกร้าว ได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาทำงาน ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาทำงานของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากนี้ สโกรแวน (Skrovan, 1983 : 1 - 3 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา, 2551 : 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

1. การพัฒนา (development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินการด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่การพัฒนาศักดิ์ศรีของเหล่บุคคล

2. การเคารพและการยอมรับ (dignity) คือ การเคารพและการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจและได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญต่อองค์การ ที่จะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

3. การทำงานแต่ละวัน (daily practice) คือ การที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงาน ในแต่ละวัน ยอมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอ ความปลดภัยในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้โอกาสพัฒนา ความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### 1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตในการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองชื่นชอบ จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลให้งานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การต้องเสริมสร้างหรือแสวงหา หนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์การเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุ เป้าหมายสูงสุด โดยประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้กล่าวไว้ดังนี้

สโกรแวน (Skrovan. 1983 : 492 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา, 2551 : 25 - 26) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วม และสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุน

## ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทน คุณงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสร้างและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นของ องค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิօอกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

นอกจากที่กล่าวแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์การและจิตวิทยาสภาพแวดล้อม ทางจิตวิทยาในการทำงาน ให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับ การตอบสนองในระดับสูง (Danial, 1988 : 4 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา, 2551: 26) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วย ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการตัดสินใจในปัญหา และสร้างโอกาสในที่ทำงาน มากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” ที่มีผลโดยตรงต่อคุณ บุคคลที่อยู่ในองค์การ และ ประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงการพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล สถาคัตถ์องค์กร กระบวนการในการทำงานและผลลัพธ์ รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน (Hackman and Suttle, 1984 : 24 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา, 2551 : 26)

คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจใน การทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่ม ประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ออกจากนิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา องค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่าง

เป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน (Greenberg and Baron, 1995 : 647 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา, 2551 : 26)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่องค์การ นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาองค์การ พนักงานย่อมปฏิบัติงานด้วยความมุ่นมั่น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ลดปัญหาการขาดงาน การลาອอก ลดอุบัติเหตุ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์การ

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลาย ทฤษฎีด้วยกัน สำหรับในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีคำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland และทฤษฎีความต้องการของ Murray มีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 ทฤษฎีคำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ตามที่ มาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงในลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550 : 38 – 39 ปรีดาพร อนุตร โภจน์, 2553 : 51-52) มีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลา เมื่อความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะ ไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไปอีก ทฤษฎีคำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ดังอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ ดังนี้

2.1.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

2.1.3 ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลา

และสมำเสນօ ถ้ำร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยาภัย โรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา ในความต้องการด้านความปลอดภัยนี้ มุ่งเน้นความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากความต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านร่างกายแล้ว มุ่งเน้นความต้องการด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจอีกด้วย เช่น มีการทำงานที่มั่นคง เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพากพ่อง (Social or loves of Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่มและมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ ความใคร่ ความเป็นมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน และความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนเอง สำหรับองค์กรย่อมตอบสนองความต้องการดังกล่าวของลูกจ้างได้ โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ ควรจะมีการยกย่องเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการอยากรเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลาย หรือการมีตำแหน่งสูงในองค์กร

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนีกคิด (Self-actualization Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และความมีชื่อเสียง ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนผู้นั้นจะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำ คนเรารควรจะไห้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่ามี

ความก้าวหน้าในการงานที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะที่ตนเองชอบ เช่น ความนึกคิดอย่างทำงานที่มีความสำคัญต่อสังคม เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมอีกด้อไป แต่ความต้องการระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีอิทธิพลต่อผู้นั้นต่อไปอีก กระบวนการการดึงกล่าวจะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงระดับความต้องการสูงสุดของตน

## 2.2 ทฤษฎี ERG ( Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory )

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1972, ว้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551 : 25 ปรีดาพร อนุตร โภจน์, 2553 : 52) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ แอลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต ( Existense Needs : E )
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ ( Relatedness Needs : R )
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า ( Growth Needs : G )

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการ ได้รับการตอบสนองเป็นขั้นๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ กล่าวคือเมื่อได้ที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Alderfer มีสภาพเหมือนกัน จะมีการเคลื่อนตัวอย่างหลัง ถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้ทำให้ผู้บริหารทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้เห็นว่าประเภทความต้องการที่อยู่ต่ำลงไป จะมีความสำคัญในการจูงใจ ทันที ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่างๆ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ( Esteem of Status Needs ) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ ( Self Actualization or Self Realization Needs ) ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ฝีมือไว้

นอกจากนี้ยังมีอีกทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งขยายความทฤษฎีของ Maslow ทฤษฎีนี้ได้แก่ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเซอร์ชเบอร์ก ( Herzberg ) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จูงใจให้บุคคลประกอบอาชีพต่างๆเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

### 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factory Theory)

นอกจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แล้ว เซอร์ชเบอร์ก ( Herzberg, 1959, pp :113-115 ซึ่งถือในลักษณะ สกุลสุข, 2550 : 40 – 41, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2551 : 26-28 , วารุณี แคนดะสูงเนิน, 2554 : 18-22) กล่าวว่าทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต การทำงานอีกด้วย ปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ ( Motivation Factors ) และปัจจัยค้าจุน ( Hygiene Factors )

2.3.1 ปัจจัยจูงใจ ( Motivation Factors ) เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคคลกรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน(ความต้องการภายใน) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน ( Achievement )
- 2) การยอมรับนับถือ ( Recognition )
- 3) ความก้าวหน้า ( Advancement )
- 4) ลักษณะของงาน ( The work itself )
- 5) ความรับผิดชอบ ( Responsibility )

2.3.2 ปัจจัยค้าจุน ( Hygiene Factors ) หรือปัจจัยการรักษา ( Maintenance factor ) เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวโยงกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยด้านค้าจุนไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลกรในหน่วยงาน ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ( Job dissatisfaction ) ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด

ความไม่พอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
- 2) การบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relation)
- 4) เงินเดือน (Salary)
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้ อธิบายได้ฐานคติความต้องการทางจิตวิทยา โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้เกิดความพอใจในงาน ขณะที่ความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น พนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้น ได้ ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยจูงใจมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนั้น เฮอร์เซเบอร์ก (Herzberg) ยังกล่าวอีกว่า การที่จะให้มีปัจจัยจูงใจมากๆ ได้จำเป็นต้องพัฒนางาน (Job enrichment) ซึ่งจะได้ประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้หากพิจารณาถึงแนวความคิดของ เฮอร์เซเบอร์ก (Herzberg) แล้ว จะเห็นว่าปัจจัยทั้งคู่ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้าจูนต่างมาจากการต้องการในเรื่องต่างๆ ของมนุษย์นั้นเอง และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นได้ว่า ปัจจัยค้าจูนเป็นความต้องการที่เทียบกันได้กับความต้องการระดับต้น ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) สำหรับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เซเบอร์ก (Herzberg) มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) นั้น องค์กรควรจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรมงานสังสรรค์ การแบ่งชั้นกีฬา หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการใช้ความสามารถ และทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

การกันพับของเฮอร์เซเบอร์ก (Herzberg) สรุปได้ว่า ปัจจัยค้าจูนมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

## 2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

นอกจากทฤษฎีความต้องการที่กล่าวมาแล้วข้างมีทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961 pp: 100 - 110 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551 : 28-29 ปรีดาพร อนุตร โภจน์, 2553 : 53) ทฤษฎีแรงจูงใจนี้ได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (need for power) บุคคลมีความต้องการมีอำนาจขอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป ก็คือ แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำ เพื่อให้มีพลังเข้มแข็ง

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) บุคคลมีความต้องการผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากความรัก ทำให้บุคคลมีความสุขและมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละคนชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

3. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) บุคคลต้องการมีความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว ต้องการความท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีการเสี่ยงภัย เพื่อใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

## 2.5 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์ (Murray 1938, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551 : 29 ปรีดาพร อนุตร โภจน์, 2553 : 52 - 53) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการ ไว้มากนายนานชนิด ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและทฤษฎีบุคคลภาพที่ได้พัฒนาขึ้นในภายหลังอย่างมาก จำนวนของความต้องการเปลี่ยนไปตามขั้นที่เมอร์เรย์ได้พัฒนาทฤษฎีขึ้นมา ไม่ต่ำกว่า 20 ชนิด ตัวอย่างเช่น

1. ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์ผล
2. ความต้องการการก้าวหน้า
3. ความต้องการเป็นตัวตนของตัวเอง
4. ความต้องการความสัมพันธ์
5. ความต้องการการแสดงออก
6. ความต้องการการเข้าใจ

เมอร์เรย์ อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสรภาพ หมายถึง ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เออร์ชเบริก ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ และทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ทุกคน เป็นเครื่องนำร่องจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลได้ทำงานตามความต้องการของตน จะมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจ ที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ศึกษาไว้จำนวนมาก ผู้วิจัยขอเสนอ โดยสังเขป ดังนี้ วรรุติ แก้วทองใหญ่ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลดปล่อยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านจังหวะชีวิต และด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยในด้านสภาพทางการทำงานที่ปลดปล่อยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ในบริเวณที่ทำงานมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในด้านจังหวะชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นว่า การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และในด้านสิทธิส่วนบุคคล พนักงานมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

(มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจัณรัตน์ ตนาনันท์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาล ยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิ ส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการพัฒนา ปัจจัย ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในด้านกลุ่มฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ ประจำต่อเดือน และรายได้เนื่องจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน

ลักษดาวัณย์ สกุลสุข (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ ภูมิใจในงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาปัจจัยความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิ ส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ใน ระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุและอัตรา เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ผุสดี เมษุจกุล (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงาน

ในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ และระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในทางตรงข้าม พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด มีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิชบริการเคลื่มพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551 : บทคัดย่อ)  
ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิชบริการเคลื่มพระเกียรติ จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิชบริการเคลื่มพระเกียรติ จังหวัดตรัง ในภาพรวม ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ส่วน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อย ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน

มงคล ลาวรณा (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยองค์กร โดยรวมของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล กือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

**สุกิจ เรืองเจริญ (2551 : บพคดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร**

ชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญ กับการบริการประชาชน ในด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้น ประทวนมีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ผลเบรเยนเทียบความแตกต่างของ คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อายุ อายุราชการ สถานภาพและรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**แสง ไชยสุวรรณ (2551 : บพคดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานใน แต่ละด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะให้ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจโดยให้สวัสดิการ ให้รางวัลและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมสมควรทั้งให้ความสำคัญบุคลากรทุกระดับ**

**สุเนตร นามโภคทรี (2553 : บพคดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอค่านบุนทด จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่านบุนทด จังหวัดนราธิวาสในภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียวอยู่ในระดับดีมากคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือ 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้าน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้าน**

ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างกัน

วารสินี ขันแก้วหล้า (2553 : บพคดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกคุณภาพชีวิตเป็นด้านต่างๆ พบว่า ในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

อรรถพล เปี้ยมศิริ (2553 : บพคดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไประชนีไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ๕ ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์การ ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางมี ๓ ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สัมพันธภาพในองค์การ และธรรมนูญในองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพในองค์การ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและพนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

หัวัญญา พระธาตุ (2554 : บพคดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอักษารา กรณีศึกษา สำนักงานอักษารา ในพื้นที่จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอั้ยการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอั้ยการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอั้ยการ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อ้างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรุณี แคนสูงเนิน (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฐนบติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลระดับปฐนบติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ คุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฐนบติการตามการรับรู้ของหัวหน้าพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับคุณภาพการให้บริการของพยาบาล ระดับปฐนบติการ

ศศิกานต์ โภมินทร์ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสสรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสสรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาชีปัตย์ในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบบังคับอั้ยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสสรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำปรับใช้และกำหนดเป็นแผนพัฒนาองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จากการสอบถาม

ผู้บริหาร ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสุขภาพกายในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจความสุขกับครอบครัวในระดับมาก มีความเครียดในระดับปานกลาง สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ในระดับมาก และมีความพึงพอใจกับความมั่นคงในอาชีพในระดับมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ จิระ วงศ์สุดารามย์ (2533) บุญแสลง ชีระภากร (2533) วอลตัน(Walton 1973) สกอโรวัน (Skrovan 1983) ได้กล่าวไว้ว่าเมื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยละเอียดแล้ว พบร่วมกัน แนวคิดของวอลตัน ที่กล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความครอบคลุมและซัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton 1973) โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตาม ข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ที่อ้างถือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 440 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครชต์ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาระดับนี้ ปรับจากแบบสอบถามของ ศศิกานต์ โภมินทร์ (2555) แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม “ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นคำตามแบบปลายปิด(Close Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                    | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร               | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน                    | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน        | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ                              | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ         | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม                  | จำนวน 5 ข้อ |

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- |           |                    |
|-----------|--------------------|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| 3 หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นคำตามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ คือ

- |           |              |
|-----------|--------------|
| 3 หมายถึง | สำคัญมาก     |
| 2 หมายถึง | สำคัญปานกลาง |
| 1 หมายถึง | สำคัญน้อย    |

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบว่าสำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นคำ답ป้ายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

#### 3.1 ข้อมูลปรัชญา (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน

#### 3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการทดสอบที่ (*t - test*) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

4.4 การแปลผล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักของ Likert Scale ดังนี้

4.1.1 การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 การแปลความหมายการจัดลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
2.34 - 3.00	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญลำดับที่ 1
1.67 - 2.33	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญลำดับที่ 2
1.00 - 1.66	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญลำดับที่ 3

4.5 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อธิบายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน ในปัจจุบัน

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	74	36.1
	หญิง	131	63.9
2. อายุ			
	ต่ำกว่า 31 ปี	12	5.9
	อายุ 31 - 40 ปี	78	38.0
	อายุ 41 - 50 ปี	65	31.7
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	50	24.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>3. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	93	45.4
สมรส	100	48.8
แยกกันอยู่	1	.5
หย่าร้าง	8	3.9
มาย	3	1.4
<b>4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	7	3.4
ปริญญาโท	141	68.8
ปริญญาเอก	57	27.8
<b>5. รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	1	.5
15,000 - 30,000 บาท	91	44.4
30,001 - 45,000 บาท	76	37.1
มากกว่า 45,000 บาท	37	18.0
<b>6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	29	14.2
5 - 10 ปี	70	34.1
11 - 15 ปี	51	24.9
16 - 20 ปี	18	8.8
21 ปีขึ้นไป	37	18.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน		
คณบดี	7	3.4
รองคณบดี	16	7.8
ผู้ช่วยคณบดี	4	1.9
ผู้อำนวยการหลักสูตร	10	4.9
หัวหน้า (หมวด กลุ่ม หน่วย)	27	13.2
อาจารย์ประจำ	141	68.8
รวม	205	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบร่วมกับการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน กิดเป็นร้อยละ 63.9 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 78 คน กิดเป็นร้อยละ 38.0 สถานภาพสมรส จำนวน 100 คน กิดเป็นร้อยละ 48.8 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาโท จำนวน 141 คน กิดเป็นร้อยละ 68.8 รายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 91 คน กิดเป็นร้อยละ 44.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 70 คน กิดเป็นร้อยละ 34.1 และสถานภาพการทำงานในปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำ จำนวน 141 คน กิดเป็นร้อยละ 68.8

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานแยกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
			มาตรฐาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.73	.80	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.84	.59	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.68	.67	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.68	.66	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	3.75	.67	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	3.78	.70	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	3.44	.70	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.86	.55	มาก
รวม	3.60	.66	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบร่วมบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าเฉลี่ย มาตรฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	
รวม	.80	ปานกลาง	
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.79	.90	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม และเพียงพอ กับค่ารองซีพในปัจจุบัน	2.44	1.05	น้อย
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและ เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มี ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	2.70	.96	ปานกลาง
4. พอยกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารองซีพ โบนัสประจำปี	2.47	1.03	น้อย
5. ได้รับความยุติธรรมในการประเมิน ผลงาน เพื่อปรับขั้นเงินเดือน ประจำปี	3.25	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบร่วมกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.73 ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน .80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขั้น  
เงินเดือนประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .88

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียง รบกวนในขณะปฏิบัติงาน	3.94	.79	มาก
2. หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ และวัสดุใช้ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับ การทำงาน และมีความทันสมัย	3.75	.84	มาก
3. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสันทนาการ	3.63	.86	มาก
4. หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.20	.74	มาก
5. หน่วยงานมีระบบปรึกษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ เป็นอย่างดี	3.70	.82	มาก
รวม	3.84	.59	มาก

จากตารางที่ 4.4 พนบว่าบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากร  
อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
		มาตรฐาน	
1. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.74	.83	มาก
2. ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยการไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการ อบรมหลักสูตรต่างๆ	3.48	.94	มาก
3. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.65	.90	มาก
4. เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถคำแนะนำและปรึกษาได้จากเพื่อน ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา	3.66	.91	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดง ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	3.84	.81	มาก
รวม	3.68	.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบร่วมกัน ทราบแล้วว่า บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน .67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .81

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล มาตรฐาน
1. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสามารถ	3.82	.77	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถ และทักษะใน การทำงานเพิ่มขึ้น	3.80	.79	มาก
3. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.56	.86	มาก
4. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ปัจจุบันที่มี โอกาสพัฒนาความสามารถ	3.79	.75	มาก
5. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และมีความเสมอภาค	3.45	.88	มาก
รวม	3.68	.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบร่วมคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน .66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับ  
ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล มาตรฐาน
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.06	.70	มาก
2. บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.71	.82	มาก
3. บุคลากรทุกรายดับมีโอกาสได้แสดง ความคิดเห็น	3.60	.81	มาก
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้บุคลากร ได้พบปะสังสรรค์และ ทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ	3.55	.88	มาก
5. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.83	.78	มาก
รวม	3.75	.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบร่วมกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ดีที่สุด คือ 5.00 และค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
	มาตรฐาน		
1. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	.78	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาสรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	3.78	.86	มาก
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผล ต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3.68	.92	มาก
4. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.73	.84	มาก
5. บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิ และหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	3.75	.70	มาก
รวม	3.78	.70	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบร่วมกันในมหาวิทยาลัยธุรกิจบันทึกมีคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย สูงสุด เท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
		มาตรฐาน	
1. ท่านพอใช้กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	3.58	.80	มาก
2. ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อน หย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ	3.30	.91	ปานกลาง
3. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิต	3.46	.87	มาก
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรม กับครอบครัว	3.32	.89	ปานกลาง
5. ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้	3.44	.74	มาก
รวม	3.44	.70	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบร่วมกับค่าเฉลี่ยของแต่ละรายการในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านพอใช้กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ  
หน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	3.67	.76	มาก
2. หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักรถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	3.94	.76	มาก
3. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงาน หรือด้านอื่นๆ	4.06	.70	มาก
4. หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน	3.91	.69	มาก
5. ภาครัฐมีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาสังคมฯ	3.71	.77	มาก
รวม	3.86	.55	มาก

จากตารางที่ 4.10 พนบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t - test	Sig (2 - tail)
1. ค้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.184	.238
2. ค้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลดปล่อย และส่งเสริมสุขภาพ	1.304	.194
3. ค้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	- .953	.342
4. ค้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.295	.768
5. ค้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	1.257	.210
6. ค้านประชาธิปไตยในองค์การ	.908	.365
7. ค้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตค้านอื่นๆ	.938	.350
8. ค้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	- .378	.706

จากตารางที่ 4.11 พบร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F - test	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.700	.013
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	2.535	.058
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	.945	.420
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.534	.058
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	3.591	.015
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	4.152	.007
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	.067	.977
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.261	.854

จากตารางที่ 4.12 พบร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F - test	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.713	.584
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	.577	.680
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	1.997	.090
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.474	.755
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	.102	.982
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	.868	.484
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	2.473	.063
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.289	.280

จากตารางที่ 4.13 พบร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุดกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F - test	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.391	.251
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	1.945	.146
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	.627	.535
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.275	.759
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	.185	.831
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	.032	.968
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	1.169	.313
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.265	.768

จากตารางที่ 4.14 พบร่วมกับผลของการของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุด  
ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F - test	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.110	.007
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	2.683	.048
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	1.048	.372
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1.350	.259
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	2.605	.053
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	.515	.672
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	.276	.759
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.123	.328

จากตารางที่ 4.15 พบร่วมกับค่า F และ Sig ที่ได้จากการทดสอบทางANOVA ที่มีรายได้ต่างกัน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F - test	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.774	.135
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	.432	.785
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	.395	.812
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1.788	.133
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	2.752	.029
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	3.676	.007
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	.615	.652
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.113	.978

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบล็อกทิตี้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการทำงานในปัจจุบันกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F - test	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.629	.154
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	1.530	.182
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	2.468	.034
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.986	.002
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	1.034	.399
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	1.755	.124
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	1.056	.387
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.796	.554

จากตารางที่ 4.17 พบร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ลำดับมาตรฐาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.08	.83	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	2.54	.55	1
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	2.52	.58	1
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.39	.64	1
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.19	.55	2
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	2.25	.55	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	2.29	.62	2
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.24	.57	2
รวม	2.31	.43	2

จากตารางที่ 4.18 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมเป็น 2 ลำดับ ลำดับที่ 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ส่วนอีก 5 ด้าน จัดลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 2

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญ  
ของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน**

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัด  
คุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t - test	F - test	Sig
1. เฟศ	- .713		.477
2. อายุ		1.450	.230
3. สถานภาพการสมรส		.780	.540
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		.750	.474
5. รายได้ต่อเดือน		.710	.547
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		.834	.505
7. สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน		1.472	.201

จากตารางที่ 4.19 พบว่าบุคคลกรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน  
จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

## ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (66 คน)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	61	92.42
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	50	75.76
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	32	48.48
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	27	40.91
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	23	34.85
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	27	40.91
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	28	42.42
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	19	28.79

จากตารางที่ 4.20 พบร่วมนุคคลกรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผู้แสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะมากที่สุดจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 75.76 (รายละเอียดใน ภาคผนวก จ)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ สรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
3. เพื่อศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
5. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 440 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปี การศึกษา 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างจากตารางเครช์ແລມอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ปรับจากแบบสอบถาม ของ ศศิกานต์ โภมินทร์ (2555) แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ การทำงานในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นคำตามแบบปลายปิด(Close Ended Questions) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อย ที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตค่านิยม
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นคำตามแบบมาตรฐานค่า 3 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดลำดับความสำคัญเลือกตอบว่า สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นคำตามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

##### 1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน

##### 2. ข้อมูลที่ติดภาระ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่อออนไลน์ท่อร์เน็ต

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการทดสอบที่ (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)
4. การแปลผล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักของ Likert Scale
  - 4.1 การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มี 5 ระดับ
  - 4.2 การแปลความหมายการจัดลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มี 3 ลำดับ
5. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) อธิบายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### 1.3 ผลการวิจัย

#### 1.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจปันทิพย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .88 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .90 และข้อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อ

มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอาหาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .79

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย สูงสุดเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .81 รองลงมาคือ ข้อหน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .83

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ข้อท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย สูงสุดเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77 รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .79

5) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายเรื่องลัวตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78 รองลงมาคือ ข้อผู้บังคับบัญชา\_rับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับมากมี 3 ข้อ คือ ข้อท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย สูงสุดเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80 รองลงมาคือ ข้อการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อ

การดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .87 และข้อท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ได้ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74 ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ข้อ คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน .89 และข้อท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .91

8) ด้านสังคมและงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อท่านได้ปฏิบัติงานตามนโยบาย ของหน่วยงานในด้านการประทัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน .70 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักรถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และการประทัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .76

### **1.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพ การทำงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1) บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทึ้งชายและหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5) บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลดปล่อยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### **1.3.3 ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน**

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมเป็น 2 ลำดับ ลำดับที่ 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลดปล่อยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ส่วนอีก 5 ด้าน จัดลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

### **1.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน**

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

### **1.3.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลดปล่อย และส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 75.76 (รายละเอียดในภาคผนวก จ)

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ อภิปรายผลได้ดังนี้

### 2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ ผู้สืด เบญจกุล (2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ วรรูติ แก้วทองใหญ่(2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ วรรูติ แก้วทองใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาวิจัยของ สุกิจ เอียงเจริญ(2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี้ยมศิริ (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า

**1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าบุคลากร ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนาনันท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข(2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ แสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาของ สุนทร นามโภตศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ dane บุนทัด จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาของ วาสินี บันแก้วหล้า (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาของ อรรถพล เปี้ยมศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไประยั่นไทย จำกัด และผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โภมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสสรพสามิตพื้นที่ ชลบุรี 2 ซึ่งการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

**2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ เป็นอย่างดี หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเด่นกีฬา และสันทานการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายที่ได้รับการตอบสนองที่เป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัคดาวัณย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ วรรุติ แก้วทองใหญ่ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ณ ท่าอากาศยานนานาชาติกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ สุกิจ เอึงเจริญ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาระบองค์ ผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิชบริการ เนลิมพระเกียรติ จังหวัดตราช (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี้ยมศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไประยั่นไทย จำกัด ซึ่งผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก**

**3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร พนักงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้**

แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถกันไว้ได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ยังมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการไปศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิชบริการเคลื่อนพระเกียรติ จังหวัดรัง (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเจ้าชั่วคราวรายปีพบว่าครูเจ้าชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถอยู่ในระดับมาก

**4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พ布ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก** แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น นอกจากนั้นหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 5 ความต้องการที่ได้รับ ความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัคดา วันย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี้ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งผลการศึกษา ทั้งหมดที่กล่าวมา พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

**5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พ布ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก** แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี บุคลากรทุกระดับ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพากพ้อง (Social Loves of Belonging Needs) และ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผู้สืบฯ เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของ ลักษณะ ลักษณ์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ สุกิจ เอียงเจริญ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และผลการศึกษาของ ศศิภานต์ โภมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตรพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก

**6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ** พบร่วมบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานเครือข่ายต่อสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับการปฏิบัติต่ออย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผู้สืบฯ เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และผลการศึกษาของ ศศิภานต์ โภมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตรพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การอยู่ในระดับมาก

**7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ** พบร่วมบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพอใช้กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากรมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน ได้ บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว และบุคลากรมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผู้สืบฯ เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของรุ่งศรีอุษยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาของ อรรถพล เปี้ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิภานต์ โภมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาของ

ทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสสรพสามิพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก

**8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบร่วมบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประยุกต์พัฒนาและด้านอื่นๆ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักรถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการประยุกต์พัฒนา หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคลากรภายนอก และหน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผู้สืด เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บิรชัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ สุเนตร นามโภคทรี (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอค่านขันหุนทด จังหวัดนราธิวาส และผลการศึกษาของศิคิทาต์ โภมินทร์ (2555) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสสรพสามิพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก**

## **2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตันนานนท์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัณย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บิรชัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบร่วม เพศ อายุ การศึกษา

สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มงคล ลารารณा (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ พบร่วมกับ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากรและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนทร นามโภตศรี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่านขันทด จังหวัดนราธิวาส ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิกานต์ โภมินทร์ (2555) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสสรพสามิตพื้นที่ ชลบุรี 2 พบร่วมกับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

### **2.3 การจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยชูรักษ์บัณฑิตย์**

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยชูรักษ์บัณฑิตย์จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ลำดับที่ 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) และสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) และสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs) และสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ประการที่ 3 ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Need) และประการที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Murray ที่เป็นความต้องการการก้าวหน้า

ลำดับที่ 2 มี 5 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวงพ้อง (Social Loves of Belonging Needs) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการ

ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ประการที่ 2 ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Need) และสอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg ที่เป็นปัจจัยไข่ไก่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นให้คนบันปฎิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The need of affiliation) ด้วย

#### **2.4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จัดลำดับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจัดลำดับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่มีแนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย อีกทั้ง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ว่าปัจจัยทั้งคู่ไม่ว่าปัจจัยใดจะให้ปัจจัยค้างคานต่างหาก ความต้องการในเรื่องต่างๆของมนุษย์นั้นเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Murray ที่กล่าวว่าบุคคลมี ความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ได้

### **3. ข้อเสนอแนะ**

#### **3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้**

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยรวม 8 ด้านอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาวิจัย บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะรายด้านดังนี้

**1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์บางส่วนเห็นว่า ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรเพิ่มรายได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สำหรับสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับ การขึ้นเงินเดือนตามระบบ ความสามารถและผลงานเป็นระบบที่ดี แต่ว่างเงินที่ได้มาสำหรับขึ้นเงินเดือน ก่อนข้างต่ำ เนื่องจากคนละ 600 - 700 บาท/ปี เมื่อเทียบกับเนื้องานที่ทำ ความตึงใจของอาจารย์และค่าครองชีพโดยรวมที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนน้อยมาก เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับ อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนยุติธรรมเหมาะสมมากกับงานที่ได้รับมอบหมาย**

**2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์เห็นว่า ลิฟท์เสียทุกสัปดาห์ ถูกบันได จนบุคลากรและนักศึกษาไม่กล้าใช้ ลิฟท์คนเดียว กลัวติดอยู่ แล้วไม่มีใครช่วย ประ恢ดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ) และแม่บ้านมากเกินไป จนรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้ หนูเดินในสำนักงานตอนกลางคืน กัดกินสิ่งของและอาหารที่ต้องทำงาน ลักษณะนี้ ไม่ดีต่อสุขภาพ อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตรวจตราเวลากลางคืน ตามชั้นต่างๆ ทำให้สบายใจได้**

**3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์เห็นว่า ทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ แต่การจำกัดจำนวนบุคลากร ทำให้ต้องคิดหนักในการส่งโครงสร้างสถาปัตย์ อาจารย์เบิกการะงานสอนมากๆ ทำวิจัยจำนวนมาก เพราะไม่มีคนสอน ข้างอาจารย์พิเศษก็เสียงบประมาณมากกว่า เป็นปัญหามากในเรื่องนี้ มีการกระตุ้นให้อาจารย์ปรับปรุง เทคนิคการสอนและให้การรับรองเป็นอาจารย์คุณภาพ แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ต้องการขอรับรอง เพราะกลัวว่าจะถูกตั้งหน้า และมีข้อจำกัดการนำเสนอผลงานทางวิชาการอยู่บ้าง**

**4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์เห็นว่า ความมั่นคงน่าจะมีอยู่ เพราะสถานภาพของมหาวิทยาลัยค่อนข้างจะดี แต่ในเรื่องความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับโอกาสของแต่ละคน และผลงานของแต่ละคน อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มีความเห็นว่า มีความมั่นคง**

แต่ขาดความก้าวหน้าที่ชัดเจน เนื่องจากโครงสร้างองค์การและการคัดสรรคณบดีจากบุคลากรของ เป็นส่วนมาก ไม่มั่นใจในเรื่องความก้าวหน้า และเริ่มรู้สึกไม่มั่นคง

**5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์** เห็นว่า การทำงานด้านสังคมดีมีการบูรณาการในรายวิชาและการเรียนการสอน มีโครงสร้างการ กิจกรรมระหว่างคณะบ้างแต่ไม่มาก เพราะมีความยุ่งยาก สับสนในการบูรณาการ ไม่มีการกำหนด ผู้รับผิดชอบชัดเจน มีความแตกแยกในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ทำให้สับสนว่าใครเป็นผู้ ประสานงาน

**6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์** เห็นว่า โดยทั่วไป ได้รับการดูแลให้เกียรติในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นจากคณบดี ค่อนข้างให้โอกาสในการ ทำงาน ไม่ก้าวถ่ายเรื่องส่วนตัว แยกแบ่งงานและเรื่องส่วนตัวชัดเจน อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มี ความเห็นว่า ไม่มีโอกาสประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็น และบางครั้งมีผู้เห็นต่างไม่กล้าแสดงออกในที่ ประชุม แต่นำความเห็นนั้นออกไปพูดคุยนอกห้องประชุม ซึ่งทำให้เกิดประชาธิปไตยที่ไม่สมบูรณ์ แม้ ประชาธิปไตย คือการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนมาก แต่ก็ไม่ควรละเลยเสียงส่วนน้อย การที่เสียง ส่วนน้อยไม่กล้าแสดงตัว จึงทำให้ถูกกลืนไป

**7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์** เห็นว่า การทำงานในตำแหน่งบริหาร ทำให้มีชีวิตส่วนตัวน้อยลง งานสอนมากจนไม่มีเวลาทำกิจกรรม อื่น ต้องนำไปทำที่บ้านเพิ่มเติมเป็นประจำ อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มีความเห็นว่า ไม่มีปัญหารื่อง การจัดเวลางานและครอบครัว

**8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**เห็นว่า งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมควรส่งเสริม ปัจจุบันงบประมาณน้อยต้องไปขอจากภายนอกเป็นส่วน ใหญ่ หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยทำงานบริการต่างๆ ให้หน่วยงานภายนอก แต่บางครั้ง มหาวิทยาลัยกลับไปข้างหน่วยงานภายนอกมาจัดการเรื่องภายใน

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

1. จัดให้มีการเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ทั้งย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อรับทราบผลการศึกษาวิจัย ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
2. กำหนดนโยบายในด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ให้มีความยุติธรรมสอดคล้องกับ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนบุคลากรให้เท่าเทียมกับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกัน
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาเอกชนอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกัน ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันจากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

## บรรณานุกรม

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อันดับแรงงาน.

11(4): 18-19.

กัลยา ดิยเจริญ. (2538). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรม

ขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ขวัญดา พระชาตุ. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอั้ยการ  
ศึกษา สำนักงานอั้ยการ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัณฑิต  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จีระ วงศ์สุดารัมย์. (2533). ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจไทย.

วารสารคน. 1 (4) : 27 – 28.

เขียวชัย อาควร์วนกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล กรุงเทพฯ  
สำนักพิมพ์ไอเดียนสโตร์.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษารัตน์: บริษัท  
บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทองศรี กำภู อนุษฐา. (2532). การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จุดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.  
(มกราคม - มีนาคม) : 6 – 12.

ปวันรัตน์ ตันนานนท์. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม  
ในจังหวัดเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรีดาพร วงศ์อนุตร ใจนนท์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อสิริมกรุงเทพฯ.

- ผลงาน เนลิมสาร. (ม.บ.ป.).คุณภาพชีวิตการทำงาน. <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc> [ อ่านออนไลน์เข้าถึงเมื่อ 11 มกราคม2558].
- พดาพร เทมนบุตร. (2543).คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารนักบริหาร. (ตุลาคม - ธันวาคม) : 66.
- ผุสดี เบญจกุล. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- มนัสวี ชาดาสีห์. (2539).การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต 1 (กันยายน - ตุลาคม) : 28.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิชบริการเนลิมพระเกียรติ จังหวัดตระง”. สาขาวิชบริการเนลิมพระเกียรติ ตรัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาตรีประจำปี ประจำปี พ.ศ. 2544 มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มงคล ล่าวรรณ. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง”. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- ลักษดา วนิช สถาลสุข. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชประศาสนศาสตร์ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรรณรัตน์ บุญล้อม. (2551). ”ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วรรุตติ แก้วทองใหญ่. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพ มหานคร”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ ปทุมธานี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสินี ขันแก้วหล้า. (2553). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. คณะทันตแพทยศาสตร์ เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิกานต์ โภมินทร์. (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข พื้นที่ชลบุรี 2”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิทธิชัย อุยตรากุล. (2539). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเนตร นามโตกศรี. (2553). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอค่านขุนทด จังหวัดนราธิวาส”. สารานิพนธ์ ปริญญาวิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ นราธิวาส มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุกิจ เรืองเจริญ. (2551). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาระองค์”. ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารธุรกิจ ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะ เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

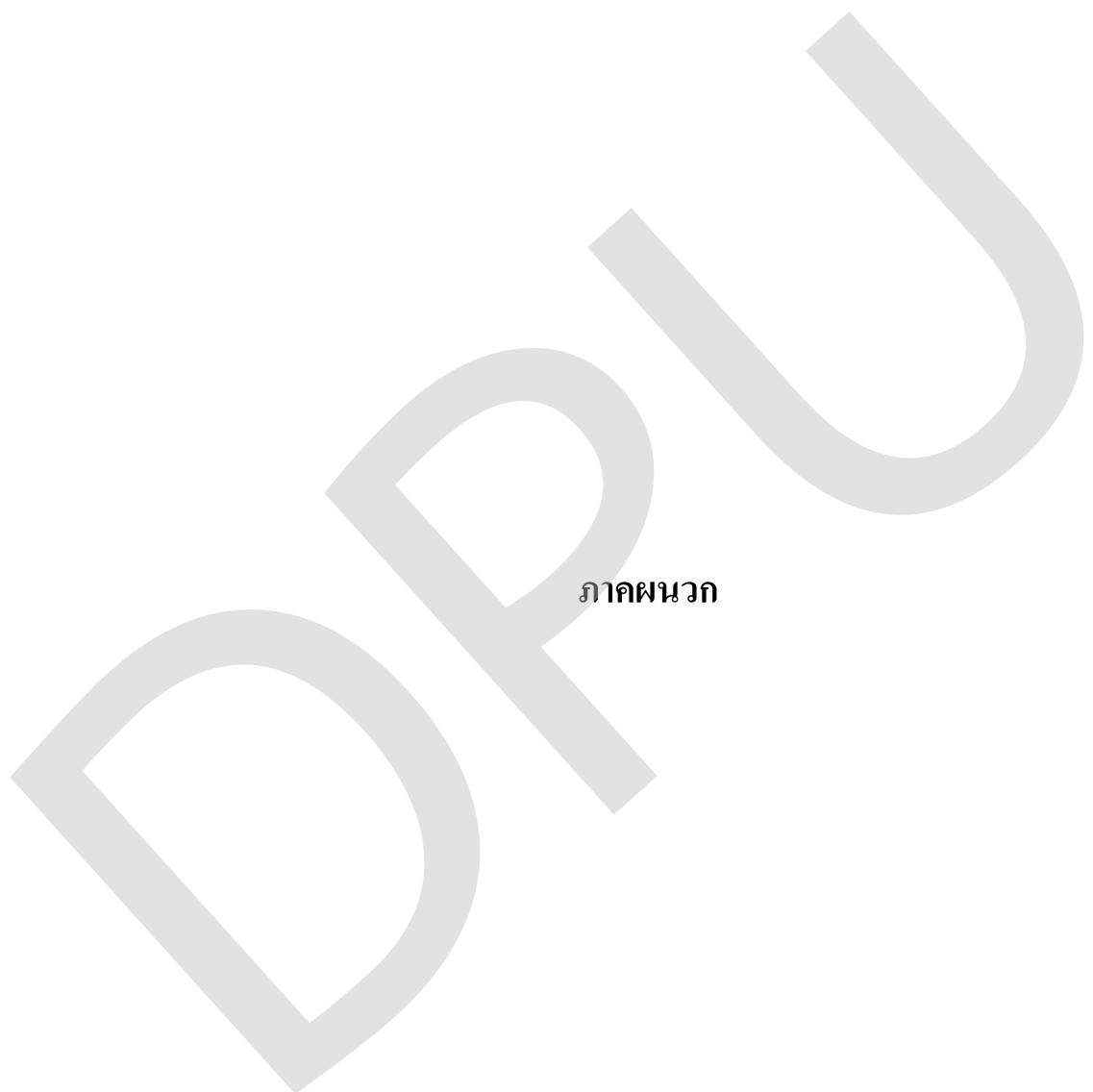
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.( 2557). “รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557”.

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอันวายการ กรุงเทพฯ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.  
อรรถพล เปี้ยมศิริ. (2553) .“คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
บริษัท ไประยณีไทย จำกัด”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบัตรธุรกิจมหาบัณฑิต  
(การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ ปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัลุนวรี.  
อาจศึก งอพ. (2542). “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอ  
วัฒนานคร จังหวัดสระบุรี”. งานนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.

Hofstede, G. (1984). “The cultural relativity of the quality of life concept” Academy of Management Review. 9 (3) : 389 – 398.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement. V 30, 607 – 610.

Walton, R.E. (1973). Quality of life: What is it? Slone Management Review 15<sup>th</sup>  
(September): 11 - 12.



ภาคผนวก ก

ประกาศ เรื่องการให้ทุนอุดหนุนโครงการวิจัย

ประกาศมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ที่ 0500/1001

เรื่อง การให้ทุนอุดหนุนโครงการวิจัย

ด้วยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยคณะกรรมการพิจารณาทุนสนับสนุนการวิจัย ได้พิจารณา  
ให้ทุนอุดหนุนโครงการวิจัย ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ได้แก่

1. โครงการวิจัย เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าของที่ระลึกของชาวญี่ปุ่นที่  
เดินทางมาประเทศไทย” ของ อาจารย์กวดี วรรณพุกษ์ และอาจารย์พรทิพย์ บุญเที่ยงธรรม  
อาจารย์ประจำ คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม
2. โครงการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์”  
ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณ ชาติไทย ผู้อำนวยการหลักสูตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและ  
การสอน วิทยาลัยครุศาสตร์
3. โครงการวิจัย เรื่อง “การประเมินศักยภาพความเป็นสวนอุตสาหกรรมเชิงนิเวศของสวน  
อุตสาหกรรมสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม” ของ ดร.ณัฐพัชร์ อารีรัชกุลกานต์ อาจารย์ประจำภาควิชา  
วิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

ประกาศ ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2557



(ศาสตราจารย์ ดร.ไพบูลย์ สินЛАรัตน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

ภาคผนวก ข

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กัญจนा ลินทรัตนศิริกุล

กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

2. รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์

ค.ด. (หลักสูตรและการสอน)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

3. รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณ์ดี แสงประทีปทอง

กศ. ด. (การวัดและประเมินการศึกษา)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

4. รองศาสตราจารย์ ดร. จำไพรัตน์ อักษรพรหม

ศย.ด. (การศึกษานอกระบบ)

สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

5. รองศาสตราจารย์ ดร. นีรุช เอกะกุล

กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### **เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

#### **คำชี้แจง**

แบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อคำนวณการทำวิจัยซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสอบถามมี 8 หน้าแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อมูลต่างๆ ที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงวิชาการและจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบตามที่อ้างอิง และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาส呢

รองศาสตราจารย์ ดร.พัฒนีย์ ชาติไทย

ผู้วิจัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความจริง  
เกี่ยวกับตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) ต่ำกว่า 31 ปี

(2) อายุ 31-40 ปี

(3) อายุ 41-50 ปี

(4) อายุ 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

(1) โสด

(2) สมรส

(3) แยกกันอยู่

(4) หย่าร้าง

(5) หม้าย

4. ระดับการศึกษาที่สูงสุด

(1) ปริญญาตรี

(2) ปริญญาโท

(3) ปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือน

(1) ต่ำกว่า 15,000 บาท

(2) 15,001 - 30,000 บาท

(3) 30,001 - 45,000 บาท

(4) มากกว่า 45,000 บาท

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(1) ต่ำกว่า 5 ปี

(2) 5 -10 ปี

(3) 11-15 ปี

(4) 16-20 ปี

(5) 21 ปี ขึ้นไป

7. สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน

(1) คณบดี

(2) รองคณบดี

(3) ผู้ช่วยคณบดี

(4) ผู้อำนวยการหลักสูตร

(5) หัวหน้า (หมวด กลุ่ม หน่วย)

(6) อาจารย์ประจำ

สำหรับ

ผู้วิจัย

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ผู้รับ ผู้จัด
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
1	1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงาน และความรับผิดชอบ						
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน						
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและ เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน						
4	พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี						
5	ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี						
6	2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่าง เพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะ ปฏิบัติงาน						
7	หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และ วัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมี ความทันสมัย						
8	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสันทนาการ						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
9	หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
10	หน่วยงานมีระบบปรึกษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี						
11	3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร  หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนานักศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
12	ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง						
13	หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถศึกษาได้อย่างสะดวก						
14	เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา						
15	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่						
16	4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า  ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมสมกับความรู้ ความสามารถ						
17	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น						
18	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
19	งานที่ทำนั้นรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาส พัฒนา ความรู้ความสามารถ						
20	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค						
21	5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน  ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						
22	บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ กันเป็นอย่างดี						
23	บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน						
24	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกัน ในโอกาสต่างๆ						
25	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ในการทำงานเป็นอย่างดี						
26	6. ด้านประชabeip トイในองค์การ  ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวถ่ายเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา						
27	ผู้บังคับบัญชาปรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน						
28	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่าง อิสระในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณา ความดีความชอบ						
29	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
30	บุคลากรในหน่วยงาน เกаратด์อสิทธิ์และ หน้าที่ของผู้ร่วมงาน						
31	7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน						
32	ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ						
33	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิต						
34	ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับ ครอบครัว						
35	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ หน่วยงานได้						
36	8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์						
37	หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักรู้ ถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การ ประหยัดพลังงาน						
38	ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน ในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ						
39	หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการ ทุกคน						
40	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับ สำหรับบุคคลภายนอก						

**ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน**

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก 3	ปานกลาง 2	น้อย 1	
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
2.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ				
3.	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร				
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน				
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน				
6.	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร				
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ				
8.	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				

**ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ**

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....  
.....  
.....

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

.....  
.....  
.....

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

.....  
.....  
.....

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

.....  
.....  
.....

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

.....  
.....  
.....

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

.....  
.....  
.....

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

.....  
.....  
.....

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....  
.....  
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคนวัก ง  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

### Frequency Table

**sex**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	74	36.1	36.1	36.1
	2	131	63.9	63.9	100.0
Total		205	100.0	100.0	

**age**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	5.9	5.9	5.9
	2	78	38.0	38.0	43.9
	3	65	31.7	31.7	75.6
	4	50	24.4	24.4	100.0
Total		205	100.0	100.0	

**sta**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	93	45.4	45.4	45.4
	2	100	48.8	48.8	94.1
	3	1	.5	.5	94.6
	4	8	3.9	3.9	98.5
	5	3	1.5	1.5	100.0
Total		205	100.0	100.0	

**edu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3.4	3.4	3.4
	2	141	68.8	68.8	72.2
	3	57	27.8	27.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

**sal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	91	44.4	44.4	44.9
	3	76	37.1	37.1	82.0
	4	37	18.0	18.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

**tim**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	14.1	14.1	14.1
	2	70	34.1	34.1	48.3
	3	51	24.9	24.9	73.2
	4	18	8.8	8.8	82.0
	5	37	18.0	18.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

		pos			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	3.4	3.4	3.4
	2	16	7.8	7.8	11.2
	3	4	2.0	2.0	13.2
	4	10	4.9	4.9	18.0
	5	27	13.2	13.2	31.2
	6	141	68.8	68.8	100.0
Total		205	100.0	100.0	

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
fai1	205	1.00	5.00	2.7902	.89656
fai2	205	1.00	5.00	2.4390	1.04901
fai3	205	1.00	5.00	2.6976	.96317
fai4	205	1.00	5.00	2.4732	1.03161
fai5	205	1.00	5.00	3.2537	.87674
env1	205	1.00	5.00	3.9366	.78645
env2	205	1.00	5.00	3.7512	.84108
env3	205	1.00	5.00	3.6341	.86194
env4	205	2.00	5.00	4.1951	.74160
env5	205	1.00	5.00	3.7024	.81904
opp1	205	1.00	5.00	3.7415	.83225
opp2	205	1.00	5.00	3.4829	.93722
opp3	205	1.00	5.00	3.6537	.90318
opp4	205	1.00	5.00	3.6585	.91313
opp5	205	1.00	5.00	3.8390	.80953
pro1	205	1.00	5.00	3.8195	.77435
pro2	205	2.00	5.00	3.7902	.79206
pro3	205	1.00	5.00	3.5561	.86491
pro4	205	2.00	5.00	3.7902	.74748
pro5	205	1.00	5.00	3.4537	.87674
soc1	205	1.00	5.00	4.0634	.70075
soc2	205	1.00	5.00	3.7122	.82254
soc3	205	1.00	5.00	3.5951	.81468
soc4	205	1.00	5.00	3.5463	.87674
soc5	205	1.00	5.00	3.8293	.77657
dem1	205	2.00	5.00	3.9610	.77866
dem2	205	1.00	5.00	3.7756	.86228
dem3	205	1.00	5.00	3.6780	.92023
dem4	205	1.00	5.00	3.7317	.83503
dem5	205	2.00	5.00	3.7463	.69596
bal1	205	1.00	5.00	3.5805	.80416

bal2	205	1.00	5.00	3.3024	.91085
bal3	205	1.00	5.00	3.4585	.87138
bal4	171	1.00	5.00	3.3216	.89216
bal5	171	1.00	5.00	3.4444	.74448
adv1	171	1.00	5.00	3.6667	.75926
adv2	171	1.00	5.00	3.9357	.76039
adv3	198	2.00	5.00	4.0606	.70269
adv4	205	2.00	5.00	3.9122	.68749
adv5	205	2.00	5.00	3.7122	.76703
ord1	205	1.00	4.00	2.0780	.83064
ord2	205	1.00	3.00	2.5415	.54637
ord3	205	1.00	3.00	2.5220	.58222
ord4	205	1.00	3.00	2.3902	.63701
ord5	205	1.00	3.00	2.1902	.54942
ord6	205	1.00	3.00	2.2488	.55268
ord7	205	1.00	3.00	2.2878	.61842
ord8	205	1.00	3.00	2.2390	.57432
fai1_5	205	1.00	5.00	2.7307	.80250
env1_5	205	2.40	5.00	3.8439	.58630
opp1_5	205	1.60	5.00	3.6751	.66511
pro1_5	205	1.60	5.00	3.6820	.65583
soc1_5	205	1.40	5.00	3.7493	.66669
dem1_5	205	1.60	5.00	3.7785	.70233
bal1_5	171	1.00	5.00	3.4386	.69564
adv1_5	171	2.20	5.00	3.8643	.54908
ord1_8	205	1.00	3.00	2.3122	.42814
Valid N (listwise)	171				

### 3. การเปรียบเทียบระหว่างเพศ

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							95% Confidence Interval of the Difference	
			F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		
										Lower	Upper
fai1_5	Equal variances assumed	2.097	.149	1.184	203	.238	.13800	.11658	-.09187	.36788	
	Equal variances not assumed			1.143		136.254	.255	.13800	.12079	-.10086	.37686
env1_5	Equal variances assumed	.070	.791	1.304	203	.194	-.11100	.08511	-.27882	.05682	
	Equal variances not assumed			1.310		153.606	.192	-.11100	.08474	-.27840	.05641
opp1_5	Equal variances assumed	.180	.672	-.953	203	.342	-.09218	.09674	-.28293	.09857	
	Equal variances not assumed			-.955		152.856	.341	-.09218	.09648	-.28278	.09842
pro1_5	Equal variances assumed	.195	.659	.295	203	.768	.02824	.09559	-.16022	.21671	
	Equal variances not assumed			.291		145.035	.771	.02824	.09700	-.16348	.21997

soc1_5	Equal variances assumed		1.499	.222	1.257	203	.210	.12168	.09681	-.06920	.31257
	Equal variances not assumed				1.274	157.652	.205	.12168	.09555	-.06703	.31040
dem1_5	Equal variances assumed		2.816	.095	.908	203	.365	.09280	.10218	-.10866	.29426
	Equal variances not assumed				.936	165.682	.351	.09280	.09912	-.10290	.28850
bal1_5	Equal variances assumed		.427	.515	.938	169	.350	.10313	.10996	-.11396	.32021
	Equal variances not assumed				.970	146.894	.333	.10313	.10628	-.10690	.31315
adv1_5	Equal variances assumed		4.858	.029	-.378	169	.706	-.03289	.08699	-.20460	.13883
	Equal variances not assumed				-.396	152.027	.692	-.03289	.08299	-.19684	.13107
ord1_8	Equal variances assumed		1.719	.191	-.713	203	.477	-.04446	.06234	-.16737	.07845
	Equal variances not assumed				-.734	164.670	.464	-.04446	.06060	-.16412	.07520

#### 4. การเปรียบเทียบระดับวัยอายุ

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
fai1_5	Between Groups	6.876	3	2.292	3.700	.013
	Within Groups	124.500	201	.619		
	Total	131.376	204			
env1_5	Between Groups	2.556	3	.852	2.535	.058
	Within Groups	67.569	201	.336		
	Total	70.125	204			
opp1_5	Between Groups	1.255	3	.418	.945	.420
	Within Groups	88.988	201	.443		
	Total	90.243	204			
pro1_5	Between Groups	3.197	3	1.066	2.534	.058
	Within Groups	84.546	201	.421		
	Total	87.743	204			
soc1_5	Between Groups	4.613	3	1.538	3.591	.015
	Within Groups	86.060	201	.428		
	Total	90.672	204			
dem1_5	Between Groups	5.872	3	1.957	4.152	.007
	Within Groups	94.754	201	.471		
	Total	100.626	204			
bal1_5	Between Groups	.099	3	.033	.067	.977
	Within Groups	82.166	167	.492		
	Total	82.265	170			
adv1_5	Between Groups	.239	3	.080	.261	.854
	Within Groups	51.014	167	.305		
	Total	51.252	170			
ord1_8	Between Groups	.792	3	.264	1.450	.230
	Within Groups	36.603	201	.182		
	Total	37.395	204			

### 5. การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการสมรส

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
fai1_5	Between Groups	1.846	4	.462	.713	.584
	Within Groups	129.530	200	.648		
	Total	131.376	204			
env1_5	Between Groups	.799	4	.200	.577	.680
	Within Groups	69.326	200	.347		
	Total	70.125	204			
opp1_5	Between Groups	3.466	4	.866	1.997	.096
	Within Groups	86.778	200	.434		
	Total	90.243	204			
pro1_5	Between Groups	.824	4	.206	.474	.755
	Within Groups	86.919	200	.435		
	Total	87.743	204			
soc1_5	Between Groups	.184	4	.046	.102	.982
	Within Groups	90.489	200	.452		
	Total	90.672	204			
dem1_5	Between Groups	1.718	4	.429	.868	.484
	Within Groups	98.908	200	.495		
	Total	100.626	204			
bal1_5	Between Groups	3.500	3	1.167	2.473	.063
	Within Groups	78.766	167	.472		
	Total	82.265	170			
adv1_5	Between Groups	1.160	3	.387	1.289	.280
	Within Groups	50.092	167	.300		
	Total	51.252	170			
ord1_8	Between Groups	.574	4	.144	.780	.540
	Within Groups	36.820	200	.184		
	Total	37.395	204			

## 6. การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
fai1_5	Between Groups	1.785	2	.893	1.391	.251
	Within Groups	129.591	202	.642		
	Total	131.376	204			
env1_5	Between Groups	1.325	2	.662	1.945	.146
	Within Groups	68.800	202	.341		
	Total	70.125	204			
opp1_5	Between Groups	.556	2	.278	.627	.535
	Within Groups	89.687	202	.444		
	Total	90.243	204			
pro1_5	Between Groups	.239	2	.119	.275	.759
	Within Groups	87.505	202	.433		
	Total	87.743	204			
soc1_5	Between Groups	.166	2	.083	.185	.831
	Within Groups	90.507	202	.448		
	Total	90.672	204			
dem1_5	Between Groups	.032	2	.016	.032	.968
	Within Groups	100.593	202	.498		
	Total	100.626	204			
bal1_5	Between Groups	1.129	2	.565	1.169	.313
	Within Groups	81.136	168	.483		
	Total	82.265	170			
adv1_5	Between Groups	.161	2	.081	.265	.768
	Within Groups	51.091	168	.304		
	Total	51.252	170			
ord1_8	Between Groups	.276	2	.138	.750	.474
	Within Groups	37.119	202	.184		
	Total	37.395	204			

## 7. การเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือน

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
fai1_5	Between Groups	7.594	3	2.531	4.110	.007
	Within Groups	123.783	201	.616		
	Total	131.376	204			
env1_5	Between Groups	2.700	3	.900	2.683	.048
	Within Groups	67.424	201	.335		
	Total	70.125	204			
opp1_5	Between Groups	1.390	3	.463	1.048	.372
	Within Groups	88.853	201	.442		
	Total	90.243	204			
pro1_5	Between Groups	1.733	3	.578	1.350	.259
	Within Groups	86.010	201	.428		
	Total	87.743	204			
soc1_5	Between Groups	3.393	3	1.131	2.605	.053
	Within Groups	87.279	201	.434		
	Total	90.672	204			
dem1_5	Between Groups	.767	3	.256	.515	.672
	Within Groups	99.858	201	.497		
	Total	100.626	204			
bal1_5	Between Groups	.270	2	.135	.276	.759
	Within Groups	81.996	168	.488		
	Total	82.265	170			
adv1_5	Between Groups	.676	2	.338	1.123	.328
	Within Groups	50.576	168	.301		
	Total	51.252	170			
ord1_8	Between Groups	.392	3	.131	.710	.547
	Within Groups	37.002	201	.184		
	Total	37.395	204			

### 8. การเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
fai1_5	Between Groups	4.501	4	1.125	1.774	.135
	Within Groups	126.875	200	.634		
	Total	131.376	204			
env1_5	Between Groups	.601	4	.150	.432	.785
	Within Groups	69.524	200	.348		
	Total	70.125	204			
opp1_5	Between Groups	.707	4	.177	.395	.812
	Within Groups	89.536	200	.448		
	Total	90.243	204			
pro1_5	Between Groups	3.030	4	.758	1.788	.133
	Within Groups	84.713	200	.424		
	Total	87.743	204			
soc1_5	Between Groups	4.731	4	1.183	2.752	.029
	Within Groups	85.941	200	.430		
	Total	90.672	204			
dem1_5	Between Groups	6.892	4	1.723	3.676	.007
	Within Groups	93.734	200	.469		
	Total	100.626	204			
bal1_5	Between Groups	1.202	4	.301	.615	.652
	Within Groups	81.063	166	.488		
	Total	82.265	170			
adv1_5	Between Groups	.139	4	.035	.113	.978
	Within Groups	51.113	166	.308		
	Total	51.252	170			
ord1_8	Between Groups	.613	4	.153	.834	.505
	Within Groups	36.781	200	.184		
	Total	37.395	204			

9. การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
fai1_5	Between Groups	5.166	5	1.033	1.629	.154
	Within Groups	126.210	199	.634		
	Total	131.376	204			
env1_5	Between Groups	2.597	5	.519	1.530	.182
	Within Groups	67.528	199	.339		
	Total	70.125	204			
opp1_5	Between Groups	5.270	5	1.054	2.468	.034
	Within Groups	84.973	199	.427		
	Total	90.243	204			
pro1_5	Between Groups	7.988	5	1.598	3.986	.002
	Within Groups	79.756	199	.401		
	Total	87.743	204			
soc1_5	Between Groups	2.296	5	.459	1.034	.399
	Within Groups	88.377	199	.444		
	Total	90.672	204			
dem1_5	Between Groups	4.249	5	.850	1.755	.124
	Within Groups	96.376	199	.484		
	Total	100.626	204			
bal1_5	Between Groups	2.550	5	.510	1.056	.387
	Within Groups	79.715	165	.483		
	Total	82.265	170			
adv1_5	Between Groups	1.207	5	.241	.796	.554
	Within Groups	50.046	165	.303		
	Total	51.252	170			
ord1_8	Between Groups	1.334	5	.267	1.472	.201
	Within Groups	36.061	199	.181		
	Total	37.395	204			



ภาคผนวก จ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

### 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- 1.1 เป็นปัญหาที่พุดกันมานาน แต่ยังแก้ไขได้ไม่ครอบคลุม เนื่องเดือนตามวุฒิเมื่อเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ยังถือว่าต่ำกว่ามาก (แม้จะปรับไปเมื่อไหร่นานนานี้)  
ปริญญาเอกที่อื่น 3.8 หมื่นบาท ไป ปริญญาโท 3.2 หมื่นบาท ไป
- 1.2 การเข็นเงินเดือนระบบความสามารถและผลงานเป็นระบบที่ดี แต่ว่างเงินที่ให้มามาหารับขั้นเงินเดือนค่อนข้างต่ำ เกลี่ยคนละ 600 - 700 บาท ไปเมื่อเทียบกับเนื้องานที่ทำ ความตั้งใจของอาจารย์และค่าครองชีพโดยรวมที่สูงขึ้น รวมทั้งผู้บริหารคณะ เองก็ต่ำมากใจ
- 1.3 ควรเพิ่มรายได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน
- 1.4 ค่าตอบแทนน้อยมากเมื่อเทียบกับบริษัทงานที่ได้รับ
- 1.5 ยุติธรรมเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 1.6 ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- 1.7 ค่าตอบแทนผู้จบปริญญาตรีและปริญญาโทน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับผู้จบปริญญาเอก
- 1.8 รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ โภนสนับน้อยเกินไป แต่งานสอนมาก

### 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

- 2.1 ลิฟท์เสียทุกสัปดาห์ ค้างนานๆ จนบุคลากรและนักศึกษาไม่กล้าใช้ลิฟท์คนเดียว กลัวติดอยู่แล้ว ไม่มีใครช่วย
- 2.2 ประ恢ัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ) และแม่บ้านมากเกินไป จนรู้สึกว่า มหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้
- 2.3 มีปัญหาระบบดูดควันที่ไม่ดีพบรดานส่วน และพุ่มไม้
- 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานดี แต่มีหนูเดินในสำนักงานตอนกลางคืน ทำให้กลัว มีเชื้อโรค
- 2.5 มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ) ตรวจตราเวลากลางคืนตามชั้นต่างๆ ทำให้สบายใจได้
- 2.6 มีหนูกดกินสิ่งของและอาหารที่ต้องทำงาน ตกปลาก ไม่ดีต่อสุขภาพ

### 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

- 3.1 ทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาได้แต่การจำกัดจำนวนบุคลากร ทำให้ต้องคิดหนักในการจะส่งครรภ์สักคนไปเรียนต่อ อาจารย์แบกภาระสอนมากๆ ทำวิจัยลำบาก เพราะไม่มีคนสอน ข้างอาจารย์พิเศษก็เสียงประมาณแพงกว่าเป็นปัญหามาก ในเรื่องนี้
- 3.2 มีการกระตุ้นให้อาจารย์ปรับปรุงเทคนิคการสอนและให้การรับรองเป็นอาจารย์ คุณภาพ แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ต้องการขอรับรอง เพราะกลัวว่าจะถูกดำเนิน
- 3.3 มีข้อจำกัดการนำเสนอผลงานทางวิชาการอยู่บ้าง

### 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

- 4.1 ความมั่นคงน่าจะมีอยู่ เพราะสถานภาพของมหาวิทยาลัยค่อนข้างจะดี แต่ในเรื่องความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับโอกาสของแต่ละคนและผลงานของแต่ละคน อย่างไรก็ตาม องค์กรมั่นคงไม่ได้หมายความว่าจะกดเงินเดือนให้ต่ำได้ ควรเหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบันและตลาดแรงงานด้วย
- 4.2 มีความมั่นคงแต่ขาดความก้าวหน้าที่ชัดเจนเนื่องจากโครงสร้างองค์กรและการคัดสรรคนบดีจากบุคคลภายนอกเป็นส่วนมาก
- 4.3 ไม่มั่นใจในเรื่องความก้าวหน้าและเริ่มรู้สึกไม่มั่นคง

### 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

- 5.1 การทำงานด้านสังคมมีการบูรณาการในรายวิชาและการเรียนการสอน
- 5.2 มีโครงการบูรณาการกิจกรรมระหว่างคณะบ้างแต่ไม่มาก เพราะมีความยุ่งยาก
- 5.3 สั่งสอนในการบูรณาการไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน มีความแตกแยก ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ทำให้สับสนว่าใครประสานงาน

### 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

- 6.1 โดยทั่วไปได้รับการดูแล ให้เกียรติในการทำงานและแสดงความคิดเห็นจากคนบดี ค่อนข้างให้โอกาสในการทำงาน ไม่ก้าวถ่ายเรื่องส่วนตัว แยกແยะงานและ เรื่องส่วนตัวชัดเจน
- 6.2 ไม่มีโอกาสประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน

6.3 ผู้ที่เห็นต่างไม่กล้าแสดงออกในที่ประชุม แต่กลับนำความเห็นนั้นออกไปคุยนอกที่ประชุม ซึ่งทำให้เกิดประชาธิปไตยที่ไม่สมบูรณ์ แม้ประชาธิปไตยคือการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนมาก แต่ก็ไม่ควรละเลยเสียงส่วนน้อย การที่เสียงส่วนน้อยไม่กล้าแสดงตัว จึงทำให้ถูกลืมไป

#### 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

- 7.1 ไม่มีปัญหารื่องการจัดเวลางานและครอบครัว
- 7.2 การทำงานในตำแหน่งบริหาร ทำให้มีชีวิตส่วนตัวน้อยลง
- 7.3 งานสอนมากจนไม่มีเวลาทำกิจกรรมอื่น ต้องชนไปทำที่บ้านเพิ่มเติมเป็นประจำ

#### 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

- 8.1 งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมควรส่งเสริม ปัจจุบันงบประมาณน้อยต้องไปขอจากภายนอกเป็นส่วนใหญ่
- 8.2 หน่วยงานต่างๆในมหาวิทยาลัยทำงานบริการต่างๆให้หน่วยงานภายนอก แต่บางครั้งมหาวิทยาลัยกลับไปจ้างหน่วยงานภายนอกมาจัดการเรื่องภายนอก

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณ์ ชื่อ-สกุล ชาติไทย

เกิดวันที่ 8 เดือน กันยายน พุทธศักราช 2492

สถานที่เกิด จังหวัดสุพรรณบุรี

คุณวุฒิ

กศ.บ. คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ค.ม. การวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ