



รายงานผลการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Quality of Working Life of Personnel at Dhurakij Pundit University

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2559

ชื่อเรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ผู้วิจัย : รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย

สถาบัน : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปีที่พิมพ์ : 2559

สถานที่พิมพ์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

แหล่งที่เก็บรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

จำนวนหน้างานวิจัย : 126 หน้า

: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ลิขสิทธิ์ : สงวนลิขสิทธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 3) ศึกษาลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 5) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในปี 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตรหัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1.บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.66

2.บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในลำดับที่ 2

4.บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

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 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษาเป็นประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหาร การวิจัยของสถาบันการศึกษาจึงมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถาบันนั้น วิเคราะห์การดำเนินงาน สภาพแวดล้อม กระบวนการของสถาบัน จัดหาสารสนเทศเพื่อการบริหาร พัฒนานโยบายและการนำไปสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยทุกด้านของสถาบัน และใช้ผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ในการจัดหาสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ กำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย ปรับปรุงพัฒนางานทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา

รายงานการวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือจากบุคลากรสายวิชาการ คือ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ลินทรต้นศิริกุล รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง รองศาสตราจารย์ ดร.อำไพรัตน์ อักษรพรหม และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวิทย์ เอกะกุล ที่กรุณาตรวจแบบสอบถาม นอกจากนี้ยังได้รับความกรุณาจากคณะกรรมการพิจารณาทุนวิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่สนับสนุนให้ทุนวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตตามเป้าหมายของการวิจัยที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย

วิทยาลัยครุศาสตร์

ตุลาคม 2558

สารบัญ

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

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	43
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	52
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	59
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับลำดับความสำคัญของตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	60
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	61
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	62
สรุปการวิจัย.....	62
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	84
ภาคผนวก ก ประกาศเรื่อง การให้ทุนอุดหนุน โครงการวิจัย.....	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 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	45
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการ พัฒนาความสามารถของบุคลากร.....	46
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน.....	47
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	48
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	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 เมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตน ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพตามที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงตามความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ดังที่มีนักวิชาการ ผจญ เกลิมสาร (<http://www.Thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc>) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงานคือการทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหาร เครื่องใช้ตลอดจนปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงาน ยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าใน ชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ต่อมาผู้บริหารและคณะบุคลากรภาครัฐหันมาใส่ใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณและสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) และอีกทั้งการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตคน เพราะเป็นโอกาสที่เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ และกับสถานที่ทำงาน ดังนั้นการทำงานจึงเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาและแสวงหาแนวทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด (สุเนตร นามโคตศรี, 2553 : 1) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อ

การทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพต่อองค์กร และช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 : 18) โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรนั้นให้เจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อปวงชนชาวไทย ได้กำเนิดขึ้นในประเทศไทย เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2511 โดยใช้ชื่อสถาบัน “ธุรกิจบัณฑิต” ตั้งอยู่ริมคลองประปา ถนนพระราม 6 สามเสนในยุคเริ่มต้น ต่อมาจึงเปลี่ยนเป็นวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตในปี 2513 และเลื่อนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในปี 2527 เมื่อมีการขยายตัวมากขึ้นและมีการขยายตัวของระบบการศึกษาของประเทศ มหาวิทยาลัยจึงได้ย้ายมาอยู่ริมคลองประปา ถนนประชาชื่น บนเนื้อที่ 130 ไร่ เพื่อก่อสร้างอาคารเรียน และอาคารปฏิบัติทางการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในรูปแบบที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีภาระหน้าที่ในการสอนวิทยาการขั้นสูงที่ทันสมัย การวิจัย การบริการสังคม และการทำนุบำรุงศิลปะของชาติ เพื่อธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และความมั่นคงของชาติ เป็นที่ตั้ง ปัจจุบันมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เปิดการเรียนการสอน 12 คณะ วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยนานาชาติจีน และวิทยาลัยครุศาสตร์ มีหน่วยงานสถาบัน/ศูนย์และหน่วยงาน 12 หน่วยงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยปัจจุบันมีจำนวน 1073 คน ดังนั้นถ้าบุคลากรมีคุณภาพในการทำงานย่อมเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. เพื่อศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
5. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 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 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

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

นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรทั้งใน คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี และได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุใช้งานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา มีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการไปศึกษางานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้

อย่างสะดวก เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้รับปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีหลักเกณฑ์ การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

1.5 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กัน เป็นอย่างดี มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากร ได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานใน การทำงานเป็นอย่างดี

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา ที่ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อ การพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพ ต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร ต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรม กับครอบครัวหรือทำกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยที่การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และ การมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อ ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ รวมถึงการรณรงค์ให้บุคลากร ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน หรือด้านอื่นๆ การให้ความเสมอภาค แก่ผู้มารับบริการทุกคน และภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก

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

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

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงจุดด้อย และเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ปรากฏเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องดังกล่าวทั่ววงการอุตสาหกรรมในยุโรป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557 : 17) ด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายอย่างรวดเร็วในประเทศอุตสาหกรรมและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

เชิ๋วชาญ อาศัฒนกุล (2530 : 120) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและการทำงานของพนักงาน

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

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

มนัสวี ธาตาสีห์ (2539 : 28) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้ดี

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

นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

วรวรรณ บุญล้อม (2551 : 17) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมและชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกิจ เอ็งเจริญ (2551 : 12) กล่าวว่า iva คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ และสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ คุณภาพชีวิตการทำงานที่เริ่มจาก พื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็น พื้นฐานในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนจากองค์กรที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ความสัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

รัชพล บุญเนกวัฒนา (2551 : 12) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

สุนทร นามโคตรศรี (2553 : 5) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้งานสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรและถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

วรุณี แดบสูงเนิน (2554 : 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้น โดยมีจุดประสงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะส่งผลให้พนักงานต้องการปรับปรุงศักยภาพของตน เพื่อทำงานให้ดีขึ้น และเป็นกลไกให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

ขวัญตา พระธาตุ (2554 : 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากร

ศศิกันต์ โกมินทร์ (2555 : 5) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งในคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ

มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ในทางตรงข้ามหากองค์กรใดได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและขององค์กรได้

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ดังนั้น Deramotte & Takezawa (1984 อ้างถึงใน กัลยา ดิษเจริญ, 2538 : 16 - 17) นักการศึกษาต่างประเทศได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ดังนี้

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

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของแต่ละบุคคลด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ หรือการปรับปรุงสภาพการทำงานในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงานในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ หรือสภาพแวดล้อมการทำงานและความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigai” ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กร และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาต่างประเทศอีกหลายท่านที่ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Devis (1977, อ้างถึงใน กัลยา ดิษเจริญ, 2538 : 15) เดวิส เป็นผู้นำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ครั้งแรก ได้ให้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

Rubinstein (1995 อ้างถึงใน สิทธิชัย อุตระกูล, 2539 : 35) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพขึ้นในการทำงานโดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพนักงานเอง โดยจำกัดความนี้รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพกระบวนการทำงาน การออกแบบสินค้า การใช้ทรัพยากร ไปจนกระทั่งสภาพการณ์และความสัมพันธ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

Walton (1974, อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544 : 8 - 9) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การดำเนินชีวิตโดยรวมและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Hackman and Suttle (1974 : 14 อ้างถึงใน รัชพล บุญนอกพัฒนา, 2551 : 11) แฮกแมน และซัทเทิล ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดลง

Cascio (1975 : 20 อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557 : 18) คาสซิโอ กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสภาพการปฏิบัติต่างๆภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

Guest (1992 : 76 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552 : 12) เกส ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับ

ปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Skrovan (1983 : 11 อ้างถึงใน รัชพล บุญอนันต์วัฒนา, 2551 : 11) สโกรเวน กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กร วิธีการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงาน กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านพยายามกำหนดลักษณะมิติ องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดเพื่อบ่งชี้และใช้อธิบาย ประเมินและใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร ดังนี้

จิระ หงส์ลดารมย์ (2533 : 27 - 28) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าองค์ประกอบที่สำคัญคือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูง

ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ อย่างไรก็ตาม สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและ สวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาลเพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น

สำหรับความเห็นของ บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7 - 12) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 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) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยุทธการให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพันเพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์

ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกือบจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ประโยชน์เกือบทุกสิ่งมีความแตกต่างกันมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่รู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดีเพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกือบทุกอย่างให้มากกว่าองค์การอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทุจริตหรือหยูรงานโดยไม่มีสาเหตุ จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนครบอายุเกษียณก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง

5. เสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสถียรภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์การ เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็นำไปสู่การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่ 3 คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดความเสียหายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้วจะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การได้เป็นอย่างดี ในแง่จิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้

การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวการเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้วจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นเพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็เอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อสร้างผลงาน และความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจ มีระดับความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร ทั้งในด้านรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้าเมื่อนำความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพวกพรรค (Spoils System) ไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุดคือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านี้เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการ ก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็น ของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมๆกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมากคือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบนโยบายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบันคือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) หมายถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอกัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรเพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความรู้ใดๆเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆเท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงาน จะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาด้าน ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีและวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่องว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำวัน ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

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

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่อทำงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

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

ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนิน ชีวิตที่เหมาะสมถึงกระทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือการทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในเรื่องต่อไปนี

5.1 ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกันคือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมี

การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผยคือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

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

6.1 ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆเพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ มีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาค ในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

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

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

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

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

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมจะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวน ทางสายตา

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) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเป็นอิสระในความรู้สึกว่า ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และมีความรู้สึกว่าคุณค่าประกอบประกอบเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางเป็น อย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์กรนั้นๆ ว่าให้ความสำคัญต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะ ได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาทำงาน ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากนี้ สโครแวน (Skrovan, 1983 :1 - 3 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวีพัฒนา, 2551 : 15)

กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

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

2. การเคารพและการยอมรับ (dignity) คือ การเคารพและการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจและได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญต่อองค์กร ที่จะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

3. การทำงานแต่วัน (daily practice) คือ การที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงาน ในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้โอกาสพัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตในการทำงานอยู่กับสิ่งที่ดีพอใจ จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลให้งานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องเสริมสร้างหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด โดยประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

สโครแวน (Skrovan, 1983 : 492 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวีพัฒนา, 2551 : 25 - 26) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

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

ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทน
 คนงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น
 ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นของ
 องค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 การให้ สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

นอกจากที่กล่าวแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กรและจิตวิทยาสภาพแวดล้อม ทางจิตวิทยาในการทำงาน
 ให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับ การตอบสนองในระดับสูง
 (Danial, 1988 : 4 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวีวัฒนา, 2551: 26) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วย
 ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการตัดสินใจในปัญหา และสร้างโอกาสในที่ทำงาน
 มากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” ที่มีผลโดยตรงต่อคน บุคคลที่อยู่ในองค์กร และ
 ประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน
 ระบบการให้รางวัล สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลลัพธ์ รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อม
 ในการทำงาน (Hackman and Suttle, 1984 : 24 อ้างถึงใน รัชพล บุญอ่อนกวีวัฒนา, 2551 : 26)

คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจใน
 การทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่ม
 ประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์
 ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้
 ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา
 องค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมี
 ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน
 ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่าง

เป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน (Greenberg and Baron, 1995 : 647 อ้างถึงใน รัชพล บุญอนันตพัฒนา, 2551 : 26)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานยอมรับปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้ประสบความสำเร็จโดยการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

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

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ตามที่ มาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550 : 38 – 39 ปรีดาพร อนุตรโรจน์, 2553 : 51-52) มีแนวคิดที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลา เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่มี ความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไปอีก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ ดังนี้

2.1.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ 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

และสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้มีเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

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

3. ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or loves of Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่มและมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ ความใคร่ ความเป็นมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน และความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนเอง สำหรับองค์การย่อมตอบสนองความต้องการดังกล่าวของลูกจ้างได้ โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ ควรจะมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการอยากเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลาย หรือการมีตำแหน่งสูงในองค์การ

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และความมีชื่อเสียงได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนผู้นั้นจะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำ คนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่ามี

ความก้าวหน้าในการทำงานที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะที่ตนเองชอบ เช่น ความนึกคิดอยากทำงานที่มีความสำคัญต่อสังคม เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็น แรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมอีกต่อไป แต่ความต้องการระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมี อิทธิพลต่อผู้นั้นต่อไปอีก กระบวนการดังกล่าวจะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงระดับความต้องการ สูงสุดของตน

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

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1972, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551 : 25 ปรีดาพร อนุตรโรจน์, 2553 :52) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่มีการ สร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ แอลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของ มนุษย์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่

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

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นขั้นๆ และ ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ กล่าวคือเมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่ อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Alderfer มีสภาพเหมือนกัน จะมี การเคลื่อนตัวถอยหลัง ถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้ทำให้ผู้บริหารทราบถึง สถานการณ์ต่างๆที่เป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งใน สถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้เห็นว่าประเภทความต้องการที่อยู่ต่ำลงไป จะมีความสำคัญในการจูงใจ ทันทิ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มทางสังคม มีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่างๆ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Needs) เป็นความ ต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

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

นอกจากนี้ยังมีอีกทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งขยายความทฤษฎีของ Maslow ทฤษฎีนี้ได้แก่ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จูงใจให้บุคคลประกอบอาชีพต่างๆเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factory Theory)

นอกจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แล้ว เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp : 113-115 อ้างถึงในลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550 : 40 – 41, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2551 : 26-28 , วารุณี แดบสูงเนิน, 2554 : 18-22) กล่าวว่าทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย ปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

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

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

2.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance factor) เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยด้านค้ำจุนไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน 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)

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้อยู่ภายใต้ฐานคติความต้องการทางจิตวิทยา โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้เกิดความพอใจในงาน ขณะที่ความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น พนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยจูงใจมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนั้น เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ยังกล่าวอีกว่า การที่จะให้มีปัจจัยจูงใจมากๆ ได้ จำเป็นต้องพัฒนางาน (Job enrichment) ซึ่งจะได้ประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้หากพิจารณาถึงแนวความคิดของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) แล้ว จะเห็นว่าปัจจัยทั้งคู่ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนต่างมาจากความต้องการในเรื่องต่างๆของมนุษย์นั่นเอง และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นความต้องการที่เทียบกันได้กับความต้องการระดับต้น ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) สำหรับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ฉะนั้น องค์การควรจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังคม การแข่งขัน กีฬา หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการใช้ความสามารถ และทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

การค้นพบของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัณฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

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

1. ความต้องการอำนาจ (need for power) บุคคลมีความต้องการมีอำนาจอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป ก็คือ แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำ เพื่อให้มีพลังเข้มแข็ง
2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) บุคคลมีความต้องการผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากความรัก ทำให้บุคคลมีความสุขและมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละคนชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน
3. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) บุคคลต้องการมีความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จล้มเหลว ต้องการความท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีการเสี่ยงภัย เพื่อใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

2.5 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์ (Murray 1938, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551 : 29 ปรีดาพร อนุตรโรจน์, 2553 : 52 - 53) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้มากมายหลายชนิด ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและทฤษฎีบุคลิกภาพที่ได้พัฒนาขึ้นในภายหลังอย่างมาก 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. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลีแลนด์ และทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ทุกคน เป็นเครื่องบ่งชี้จิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลได้ทำงานตามความต้องการของตน จะมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจ ที่จะทุ่มเทให้การทำงาน

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ศึกษาไว้จำนวนมาก ผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขป ดังนี้
 วรวิทย์ แก้วทองใหญ่ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านจังหวะชีวิต และด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยในด้านสภาพทางการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ในบริเวณที่ทำงานมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในด้านจังหวะชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นว่า การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และในด้านสิทธิส่วนบุคคล พนักงานมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

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

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาจิตความรู้ ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในด้านกลุ่มฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ ประจำเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาจิตความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุสดี เบญจกุล (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงาน

ในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ และระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในทางตรงข้ามพนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง ในภาพรวม ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและ การใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและ โอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบพบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและ โอกาสความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อย ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน

มงคล ลาวรรณา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยองค์การโดยรวมของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สุกิจ เอ็งเจริญ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ในด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อายุ อายุราชการ สถานภาพและรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

แสง ไชยสุวรรณ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะให้ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างขวัญและกำลังใจโดยให้สวัสดิการ ให้อำนาจและค่าตอบแทนที่เหมาะสมรวมทั้งให้ความสำคัญบุคลากรทุกระดับ

สุนทร นามโคตศรี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียวอยู่ในระดับดีมากคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือ 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้าน

ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างกัน

วาสิณี ชันแก้วหล้า (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกคุณภาพชีวิตเป็นด้านต่างๆ พบว่า ในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 5 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สัมพันธภาพในองค์กร และธรรมเนียมในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพในองค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและพนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขวัญตา พระธาตุ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอัยการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วารุณี แดบสูงเนิน (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่คุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามการรับรู้ของหัวหน้าพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความผูกพันกับคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ

ศศิกันต์ โกมินทร์ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

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

ผู้บริหาร ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจกับสุขภาพกายในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจความสุขกับครอบครัวในระดับมาก มีความเครียดในระดับปานกลาง สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ในระดับมาก และมีความพึงพอใจ กับความมั่นคงในอาชีพในระดับมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากร ตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ จีระ หงส์ดามรงค์ (2533) บุญแสง ชีระภากร (2533) วอลตัน (Walton 1973) สโครแวน (Skrovan 1983) ได้กล่าวไว้ เมื่อวิเคราะห์และ สังเคราะห์โดยละเอียดแล้ว พบว่า แนวคิดของวอลตัน ที่กล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความ กรอบคลุมและชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton 1973) โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตาม ข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

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

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ปรับจากแบบสอบถามของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นคำถามแบบปลายปิด(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. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | 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 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ คือ

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

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบว่าสำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

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

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

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

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

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

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการทดสอบที (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

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 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
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	93	45.4
สมรส	100	48.8
แยกกันอยู่	1	.5
หย่าร้าง	8	3.9
ม่าย	3	1.4
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ปริญญาตรี	7	3.4
ปริญญาโท	141	68.8
ปริญญาเอก	57	27.8
5. รายได้ต่อเดือน		
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
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
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 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 สถานภาพสมรส จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาโท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และสถานภาพการทำงานในปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานแยกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.73	.80	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.84	.59	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	3.68	.67	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.68	.66	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	3.75	.67	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	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 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.79	.90	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.44	1.05	น้อย
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและ เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มี ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	2.70	.96	ปานกลาง
4. พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ อื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี	2.47	1.03	น้อย
5. ได้รับความยุติธรรมในการประเมิน ผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปี	3.25	.88	ปานกลาง
รวม	2.73	.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี 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 และวัสดุใช้งานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับ การทำงาน และมีความทันสมัย	3.75	.84	มาก
3. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสันทนาการ	3.63	.86	มาก
4. หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากร อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	4.20	.74	มาก
5. หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ เป็นอย่างดี	3.70	.82	มาก
รวม	3.84	.59	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อหน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากร
อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
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 สามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อน ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา	3.66	.91	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดง ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	3.84	.81	มาก
รวม	3.68	.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
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 มาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.82	.77	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ และทักษะใน การทำงานเพิ่มขึ้น	3.80	.79	มาก
3. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.56	.86	มาก
4. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.79	.75	มาก
5. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และมีความเสมอภาค	3.45	.88	มาก
รวม	3.68	.66	มาก

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

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

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

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	.78	มาก
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น 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 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยใน
องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
ข้อผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย
สูงสุด เท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 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 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์	3.67	.76	มาก
2. หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากร ตระหนักถึงความรับผิดชอบ ต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	3.94	.76	มาก
3. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน ในด้านการประหยัดพลังงาน หรือด้านอื่นๆ	4.06	.70	มาก
4. หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ ผู้มารับบริการทุกคน	3.91	.69	มาก
5. ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคล ภายนอก	3.71	.77	มาก
รวม	3.86	.55	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน .55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการ
ประหยัดพลังงานและด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t - test	Sig (2 - tail)
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.184	.238
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	1.304	.194
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	-.953	.342
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.295	.768
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	1.257	.210
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.908	.365
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	.938	.350
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	-.378	.706

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 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. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.152	.007
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	.067	.977
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.261	.854

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกัน 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. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.868	.484
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	2.473	.063
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.289	.280

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

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. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.032	.968
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	1.169	.313
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.265	.768

จากตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดต่างกัน 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. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.515	.672
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	.276	.759
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.123	.328

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.676	.007
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	.615	.652
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.113	.978

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกัน 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. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	1.755	.124
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	1.056	.387
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.796	.554

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

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.08	.83	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.54	.55	1
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	2.52	.58	1
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.39	.64	1
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.19	.55	2
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	2.25	.55	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	2.29	.62	2
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.24	.57	2
รวม	2.31	.43	2

จากตารางที่ 4.18 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมเป็น 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. เพศ	-.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 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
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. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	27	40.91
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	28	42.42
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	19	28.79

จากตารางที่ 4.20 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 75.76 (รายละเอียดในภาคผนวก จ)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ สรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ
3. เพื่อศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ
5. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ปรับจากแบบสอบถาม ของ ศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต เป็นคำถามแบบปลายปิด(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. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดลำดับความสำคัญเลือกตอบว่า สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นคำถามปลายเปิด (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 บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญาณิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการทดสอบที (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 บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .88 รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .90 และข้อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อ

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

3) **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล** มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .81 รองลงมาคือ ข้อหน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .83

4) **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77 รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .79

5) **ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78

6) **ด้านประชาธิปไตยในองค์กร** มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78 รองลงมาคือ ข้อผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86

7) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ** มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากมี 3 ข้อ คือ ข้อท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80 รองลงมาคือ ข้อการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อ

การดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .87 และข้อท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74 ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ข้อ คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .89 และข้อท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .91

8) **ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อท่านได้ปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และการประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .76

1.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทั้งชายและหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

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

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมเป็น 2 ลำดับ ลำดับที่ 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ส่วนอีก 5 ด้าน จัดลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.3.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 75.76 (รายละเอียดในภาคผนวก จ)

2. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ ผุสดี เบญจกุล (2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ วรวิทย์ แก้วทองใหญ่(2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาวิจัยของ สุกิจ เอ็งเจริญ(2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่2 รักษาพระองค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าบุคลากรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีMaslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข(2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ แสง ไซสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำม่วน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาของ วาสิณี ชันแก้วหั่ว (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายที่ได้รับการตอบสนองที่เป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ วรุณี แก้วทองใหญ่ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ สุกิจ เอ็งเจริญ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดรัง (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้

แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ยังมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดรัง (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี พบว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น นอกจากนั้นหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดา วัณษ์ สฤตสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมา พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social Loves of Belonging Needs) และ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุสดี เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ สุกิจ เอ็งเจริญ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่2 รักษาพระองค์ และผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุสดี เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากรมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้ บุคลากรมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว และบุคลากรมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุสดี เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของ วรวิทย์ แก้วทองใหญ่ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจ

บัณฑิตยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและด้านอื่นๆ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการประหยัดพลังงาน หน่วยงานให้ความสำคัญแก่ผู้มารับบริการทุกคน ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และหน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผุสดี เบญจกุล (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และผลการศึกษาของศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา

สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มงคล ลาวรรณา (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากรและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนทร นามโคตศรี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 การจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ลำดับที่ 1 มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีMaslow ในระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) และสอดคล้องกับทฤษฎีMaslow ในระดับที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) และสอดคล้องกับทฤษฎีMaslow ในระดับที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs) และสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของAlderfer ประการที่ 3 ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Need) และประการที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Murray ที่เป็นความต้องการการก้าวหน้า

ส่วนลำดับที่ 2 มี 5 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีMaslow ในระดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (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) และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่เป็นปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นให้คนขยันปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The need of affiliation) ด้วย

2.4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จัดลำดับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจัดลำดับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่มีแนวคิดที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเรามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ว่าปัจจัยทั้งคู่ว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนต่างมาจากความต้องการในเรื่องต่างๆของมนุษย์นั่นเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Murray ที่กล่าวว่าบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตโดยรวม 8 ด้านอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาวิจัย บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะรายด้านดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตบางส่วนเห็นว่า ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรเพิ่มรายได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับ การขึ้นเงินเดือนตามระบบ ความสามารถและผลงานเป็นระบบที่ดี แต่เงินเดือนที่ได้มาสำหรับขึ้นเงินเดือนค่อนข้างต่ำ เฉลี่ยคนละ 600 - 700 บาท/ปี เมื่อเทียบกับเนื้องานที่ทำ ความตั้งใจของอาจารย์และค่าครองชีพโดยรวมที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนน้อยมาก เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับ อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนยุติธรรมเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเห็นว่า ลิฟต์เสียทุกสัปดาห์ ค้างนานๆ จนบุคลากรและนักศึกษาไม่กล้าใช้ ลิฟท์คนเดียว กลัวติดอยู่ แล้วไม่มีใครช่วย ประหยัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ) และแม่บ้านมากเกินไป จนรู้สึกมหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้ หนูเดินในสำนักงานตอนกลางคืน กัดกินสิ่งของและอาหารที่โต๊ะทำงาน สกปรก กลัวมีเชื้อโรค ไม่ดีต่อสุขภาพ อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตรวจตราเวลากลางคืนตามชั้นต่างๆ ทำให้สบายใจได้

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเห็นว่า ทุกคนมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ แต่การจำกัดจำนวนบุคลากร ทำให้ต้องคิดหนักในการส่งใครสักคนไปเรียนต่อ อาจารย์แบกภาระงานสอนมากๆ ทำวิจัยลำบาก เพราะไม่มีคนสอน จ้างอาจารย์พิเศษก็เสียงบประมาณมากกว่า เป็นปัญหามากในเรื่องนี้ มีการกระตุ้นให้อาจารย์ปรับปรุงเทคนิคการสอนและให้การรับรองเป็นอาจารย์คุณภาพ แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ต้องการขอรับรอง เพราะกลัวว่าจะถูกตำหนิ และมีข้อจำกัดการนำเสนอผลงานทางวิชาการอยู่บ้าง

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตเห็นว่าความมั่นคงน่าจะมีอยู่ เพราะสถานภาพของมหาวิทยาลัยค่อนข้างจะดี แต่ในเรื่องความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับโอกาสของแต่ละคน และผลงานของแต่ละคน อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มีความเห็นว่า มีความมั่นคง

แต่ขาดความก้าวหน้าที่ชัดเจน เนื่องจากโครงสร้างองค์การและการจัดสรรคนบิตจากบุคคลภายนอกเป็นส่วนมาก ไม่มั่นใจในเรื่องความก้าวหน้า และเริ่มรู้สึกไม่มั่นคง

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เห็นว่า การทำงานด้านสังคมได้มีการบูรณาการในรายวิชาและการเรียนการสอน มีโครงการบูรณาการกิจกรรมระหว่างคณะบ้างแต่ไม่มาก เพราะมีความยุ่งยาก สับสนในการบูรณาการไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน มีความแตกต่างในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ทำให้สับสนว่าใครเป็นผู้ประสานงาน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เห็นว่า โดยทั่วไปได้รับการดูแลให้เกียรติในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นจากคณบดี ก่อนข้างให้โอกาสในการทำงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว แยกแยะงานและเรื่องส่วนตัวชัดเจน อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มีความเห็นว่า ไม่มีโอกาสประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็น และบางครั้งมีผู้เห็นต่างไม่กล้าแสดงออกในที่ประชุม แต่นำความเห็นนั้นออกไปพูดคุยนอกห้องประชุม ซึ่งทำให้เกิดประชาธิปไตยที่ไม่สมบูรณ์ แม้ประชาธิปไตย คือการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนมาก แต่ก็ไม่ควรละเลยเสียงส่วนน้อย การที่เสียงส่วนน้อยไม่กล้าแสดงตัว จึงทำให้ถูกลืมไป

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เห็นว่า การทำงานในตำแหน่งบริหาร ทำให้มีชีวิตส่วนตัวน้อยลง งานสอนมากจนไม่มีเวลาทำกิจกรรมอื่น ต้องนำไปทำที่บ้านเพิ่มเติมเป็นประจำ อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรที่มีความเห็นว่า ไม่มีปัญหาเรื่องการจัดเวลาดูแลงานและครอบครัว

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เห็นว่า งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมควรส่งเสริม ปัจจุบันงบประมาณน้อยต้องไปขอจากภายนอกเป็นส่วนใหญ่ หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยทำงานบริการต่างๆ ให้นหน่วยงานภายนอก แต่บางครั้งมหาวิทยาลัยกลับไปจ้างหน่วยงานภายนอกมาจัดการเรื่องภายใน

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

1. จัดให้มีการเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อรับทราบผลการศึกษาวิจัย ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. กำหนดนโยบายในด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ให้มีความยุติธรรมสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนบุคลากรให้เท่าเทียมกับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกัน
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาเอกชนอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกัน ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันจากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อนุสารแรงงาน. 11(4): 18-19.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวัยการกรณศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จีระ หงส์ลดารมย์. (2533). ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจไทย. วารสารคน. 1 (4) : 27 – 28.
- เชียวชาญ อาศัฒณกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี: บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (มกราคม - มีนาคม) : 6 – 12.
- ปวันรัตน์ ดนารนท. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรีดาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

- ผจญ เณิมสาร. (ม.ป.ป.). คุณภาพชีวิตการทำงาน. <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc> [ออนไลน์เข้าถึงเมื่อ 11 มกราคม 2558].
- ผดาดพร เหมบุตร. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารนักบริหาร. (ตุลาคม - ธันวาคม) : 66.
- มุสดี เบญจกุล. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มนัสวี ธาดาสีห์. (2539). การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต 1 (กันยายน - ตุลาคม) : 28.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง”. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ตรัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง”. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วรวิทย์ แก้วทองใหญ่. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ ปทุมธานี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสนี ชันแก้วหล้า. (2553). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. คณะทันตแพทยศาสตร์ เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิทธิชัย อุดตระกุล. (2539). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา”. สารนิพนธ์ ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุกิจ เอ็งเจริญ. (2551). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์”. ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2557). “รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557”.
- กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ กรุงเทพฯ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- อรรถพล เปี่ยมศิริ. (2553) .“คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ ปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อาจศึก งอพา.(2542). “การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว”. งานนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา 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 Phychological Measurement. V 30, 607 – 610.
- Walton, R.E. (1973). Quality of life: What is it? Slone Management Review 15th (September): 11 - 12.

ภาพรวม

ภาคผนวก ก

ประกาศ เรื่องการให้ทุนอุดหนุนโครงการวิจัย

ประกาศมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ที่ 0500/1001

เรื่อง การให้ทุนอุดหนุนโครงการวิจัย

ด้วยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยคณะกรรมการพิจารณาทุนสนับสนุนการวิจัย ได้พิจารณาให้ทุนอุดหนุนโครงการวิจัย ประจำปีการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ได้แก่

1. โครงการวิจัย เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าของฝากของที่ระลึกของชาวญี่ปุ่นที่เดินทางมาประเทศไทย” ของ อาจารย์ภควดี วรรณพฤกษ์ และอาจารย์พรทิพย์ บุญเที่ยงธรรม อาจารย์ประจำ คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม
2. โครงการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย ผู้อำนวยการหลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์
3. โครงการวิจัย เรื่อง “การประเมินศักยภาพความเป็นสวนอุตสาหกรรมเชิงนิเวศของสวนอุตสาหกรรมสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม” ของ ดร.ณัฐพัชร์ อารีรัชกุลกานต์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์

ประกาศ ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2557

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กัญจนา ลินทร์ตนศิริกุล

กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์

ค.ด. (หลักสูตรและการสอน)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3. รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณดี แสงประทีปทอง

กศ. ด. (การวัดและประเมินการศึกษา)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

4. รองศาสตราจารย์ ดร. อำไพรัตน์ อักษรพรหม

ศษ.ด. (การศึกษานอกระบบ)

สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์

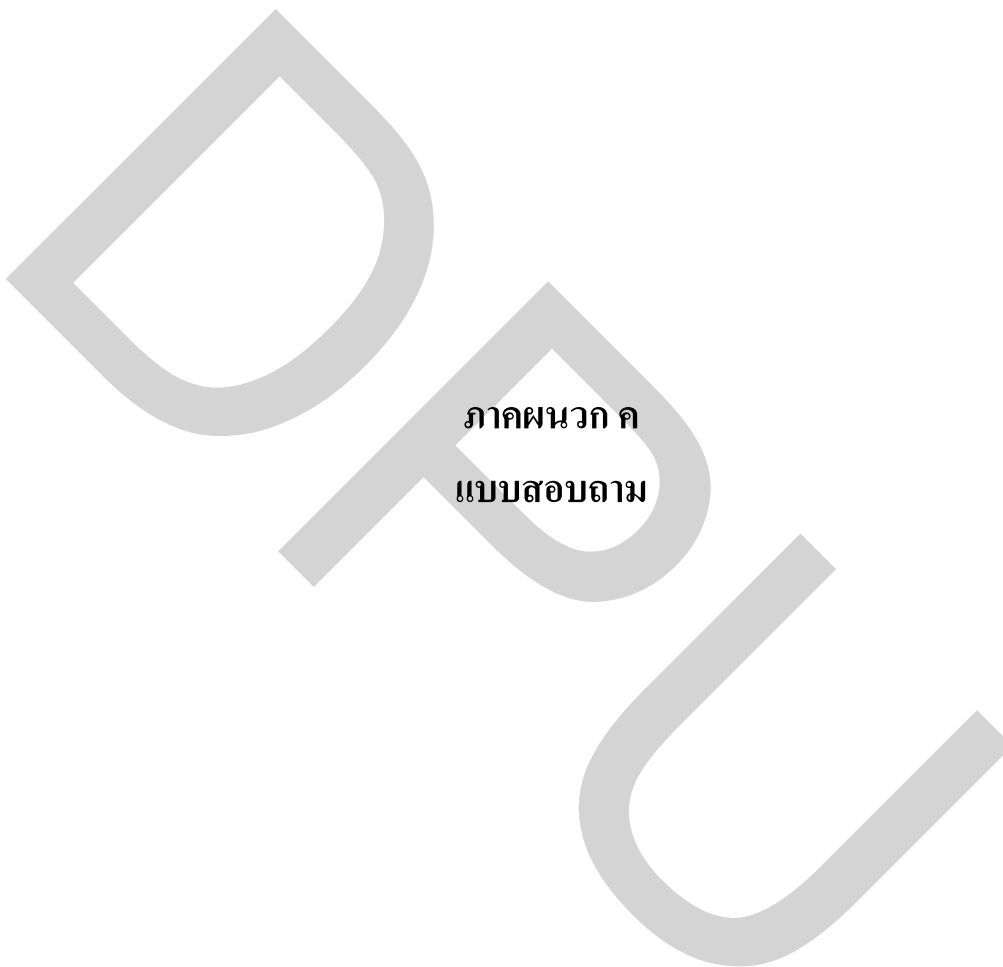
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

5. รองศาสตราจารย์ ดร. ชีรุธ เอกะกุล

กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อดำเนินการวิจัยซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

แบบสอบถามมี 8 หน้า แบ่งเป็น 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 โปรดตอบตามข้อเท็จจริง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวของท่านมากที่สุด

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. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

☐ (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					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ						
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน						
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน						
4	พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี						
5	ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี						
6	2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะปฏิบัติงาน						
7	หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุในงานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย						
8	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสันทนาการ						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
9	หน่วยงานมีการตรวจสอบคุณภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
10	หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี						
11	3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
12	ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง						
13	หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก						
14	เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา						
15	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่						
16	4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ						
17	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น						
18	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
19	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ						
20	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค						
21	5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
22	บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี						
23	บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน						
24	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ						
25	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี						
26	6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						
27	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน						
28	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ						
29	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน						

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
30	บุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและ หน้าที่ของร่วมงาน						
31	7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน						
32	ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ						
33	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิต						
34	ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับ ครอบครัว						
35	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ หน่วยงานได้						
36	8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์						
37	หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนัก ถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การ ประหยัดพลังงาน						
38	ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน ในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่น ๆ						
39	หน่วยงานให้ความสำคัญแก่ผู้มารับบริการ 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 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

.....

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

.....

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

.....

.....

.....

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

.....

.....

.....

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

.....

.....

.....

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

.....

.....

.....

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก 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						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the 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. การเปรียบเทียบระหว่างอายุ

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. การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาระดับสูงสุด

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. การเปรียบเทียบระหว่างรายได้อัตโนมัติ

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

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- 1.1 เป็นปัญหาที่พูดกันมานาน แต่ยังแก้ไขได้ไม่ครอบคลุม เงินเดือนตามวุฒิเมื่อเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ยังถือว่าต่ำเกินไป (แม้จะปรับไปเมื่อไม่นานมานี้)
 - ปริญญาเอกที่อื่น 3.8 หมื่นขึ้นไป ปริญญาโท 3.2 หมื่นขึ้นไป
- 1.2 การขึ้นเงินเดือนระบบความสามารถและผลงานเป็นระบบที่ดี แต่วงเงินที่ให้มาสำหรับขึ้นเงินเดือนค่อนข้างต่ำ เฉลี่ยคนละ 600 - 700 บาท/ปีเมื่อเทียบกับเนื้องานที่ทำ ความตั้งใจของอาจารย์และค่าครองชีพโดยรวมที่สูงขึ้น รวมทั้งผู้บริหารคณะเองก็ลำบากใจ
- 1.3 ควรเพิ่มรายได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน
- 1.4 ค่าตอบแทนน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับ
- 1.5 ยุติธรรมเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 1.6 ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- 1.7 ค่าตอบแทนผู้จบปริญญาตรีและปริญญาโทน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับผู้จบปริญญาเอก
- 1.8 รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ โบนัสน้อยเกินไป แต่งานสอนมาก

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

- 2.1 ลิฟต์เสียทุกสัปดาห์ ค้างนานๆจนบุคลากรและนักศึกษาไม่กล้าใช้ลิฟต์คนเดียว กลัวติดอยู่แล้วไม่มีใครช่วย
- 2.2 ประหยัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ) และแม่บ้านมากเกินไป จนรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้
- 2.3 มีปัญหาเรื่องงูที่ได้พบตามสวน และพุ่มไม้
- 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานดี แต่มีหนูเดินในสำนักงานตอนกลางคืน ทำให้กลัว มีเชื้อโรค
- 2.5 มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ) ตรวจตราเวลากลางคืนตามชั้นต่างๆ ทำให้สบายใจได้
- 2.6 มีหนูกัดกินสิ่งของและอาหารที่โต๊ะทำงาน สกปรก ไม่ดีต่อสุขภาพ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

- 3.1 ทุกคนมีโอกาสนในการพัฒนาได้แต่การจำกัดจำนวนบุคลากร ทำให้ต้องคิดหนักในการจะส่งใครสักคนไปเรียนต่อ อาจารย์แบกภาระสอนมากๆ ทำวิจัยลำบาก เพราะไม่มีคนสอน จ้างอาจารย์พิเศษก็เสี่ยงงบประมาณแพงกว่าเป็นปัญหามากในเรื่องนี้
- 3.2 มีการกระตุ้นให้อาจารย์ปรับปรุงเทคนิคการสอนและให้การรับรองเป็นอาจารย์คุณภาพ แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ต้องการขอรับรอง เพราะกลัวว่าจะถูกตำหนิ
- 3.3 มีข้อจำกัดการนำเสนอผลงานทางวิชาการอยู่บ้าง

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

- 4.1 ความมั่นคงน่าจะมีอยู่ เพราะสถานภาพของมหาวิทยาลัยค่อนข้างจะดี แต่ในแง่ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับโอกาสของแต่ละคนและผลงานของแต่ละคน อย่างไรก็ตามองค์กรมั่นคงไม่ได้ หมายความว่า จะกจ่ายเงินเดือนให้ต่ำได้ ควรเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและตลาดแรงงานด้วย
- 4.2 มีความมั่นคงแต่ขาดความก้าวหน้าที่ชัดเจนเนื่องจากโครงสร้างองค์กรและการคัดสรรคนที่ดีจากบุคคลภายนอกเป็นส่วนมาก
- 4.3 ไม่มั่นใจในเรื่องความก้าวหน้าและเริ่มรู้สึกไม่มั่นคง

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

- 5.1 การทำงานด้านสังคมดีมีการบูรณาการในรายวิชาและการเรียนการสอน
- 5.2 มีโครงการบูรณาการกิจกรรมระหว่างคณะบ้างแต่ไม่มาก เพราะมีความยุ่งยาก
- 5.3 สืบสนในการบูรณาการไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน มีความแตกแยกในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ทำให้สืบสนว่าใครประสานงาน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

- 6.1 โดยทั่วไปได้รับการดูแล ให้เกียรติในการทำงานและแสดงความคิดเห็นจากคณบดีค่อนข้างให้โอกาสในการทำงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว แยกแยะงานและเรื่องส่วนตัวชัดเจน
- 6.2 ไม่มีโอกาสประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน

6.3 ผู้ที่เห็นต่างไม่กล้าแสดงออกในที่ประชุม แต่กลับนำความเห็นนั้นออกไปคุยนอกที่ประชุม ซึ่งทำให้เกิดประชาธิปไตยที่ไม่สมบูรณ์ แม้ประชาธิปไตยคือการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนมาก แต่ก็ไม่ควรละเลยเสียงส่วนน้อย การที่เสียงส่วนน้อยไม่กล้าแสดงตัว จึงทำให้ถูกกลืนไป

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

7.1 ไม่มีปัญหาเรื่องการจัดเวลางานและครอบครัว

7.2 การทำงานในตำแหน่งบริหาร ทำให้มีชีวิตส่วนตัวน้อยลง

7.3 งานสอนมากจนไม่มีเวลาทำกิจกรรมอื่น ต้องขนไปทำที่บ้านเพิ่มเติมเป็นประจำ

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

8.1 งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมควรส่งเสริม ปัจจุบันงบประมาณน้อยต้องไปขอจากภายนอกเป็นส่วนใหญ่

8.2 หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยทำงานบริการต่างๆ ให้หน่วยงานภายนอก แต่บางครั้งมหาวิทยาลัยกลับไปจ้างหน่วยงานภายนอกมาจัดการเรื่องภายใน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชื่อ-สกุล ชาติไทย

เกิดวันที่ 8 เดือน กันยายน พุทธศักราช 2492

สถานที่เกิด จังหวัดสุพรรณบุรี

คุณวุฒิ

กศ.บ. คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ค.ม. การวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ