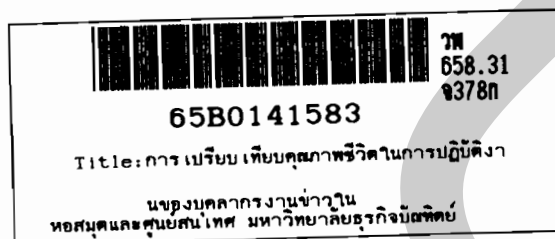


"การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าว
ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค
ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11"



นายจำลอง อนันตสุข



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2543

ISBN 974-281-470-8

A Comparative Study of the Quality of Working Life between News
Personnel in the Central and Regional Station of the National
Broadcasting of Thailand, Channel 11

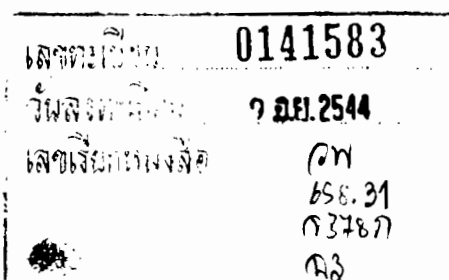
Mr. Chumlong Anuntasuk

A Thesis Submitted in Partial Fullfilment of the Requirement
for the Degree of Master of Business Administration

Department of Business Administration
Graduate School Dhurakitpundit University

2000

ISBN 974-281-470-8





ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่างใน
หน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานี
วิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11


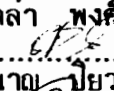
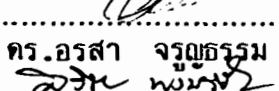
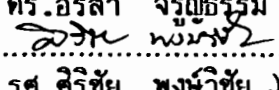
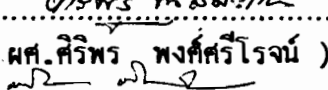
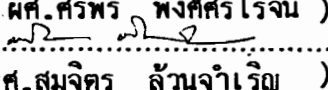
โดย นายจำลอง อนันตสุข

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

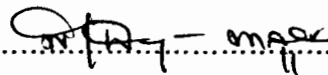
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คร.ชำนาญ ปิยวิชัยพงษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คร.อรสา จรุงธรรม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ
(คร.อดิสร่า พงศ์ยี่หล้า)
.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(คร.ชำนาญ ปิยวิชัยพงษ์)
.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(คร.อรสา จรุงธรรม)
.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รศ.ศิริชัย พงษ์วิชัย)
.....กรรมการ
(ผศ.ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์)
.....กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย
(รศ.สมจิตร์ ล้วนจำเริญ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(คร.พิรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๓

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จากการที่ได้รับความกรุณาช่วยเหลือจาก บุคคลหลายท่าน ซึ่งยากยิ่งที่จะกล่าวได้ครบถ้วนในหน้ากระดาษแผ่นนี้

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของ ดร.อดิลลา พงศ์ยี่หล้า ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และรองศาสตราจารย์สมจิตร์ ล้วนเจริญ กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย รวมทั้ง ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และดร.อรสา จรุงธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ รวมทั้งคณะกรรมการสอนวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวกข้อมูลต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักข่าว พี ๆ และเพื่อนงานข่าวสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 สำนักข่าวและงานข่าวสำนักประชาสัมพันธ์เขต 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 และ 8 ที่ให้ข้อคิดเห็นและความร่วมมือในการออกแบบสอบถามการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสานให้ความรู้รวมถึงกรมประชาสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้ขอความรู้เพิ่มเติม ซึ่งจะนำไปพัฒนาในการประกอบวิชาชีพ สร้างคุณภาพชีวิตต่อไป อนึ่ง ประโยชน์พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องสักการะคุณงามความดีให้แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยเจริญก้าวหน้ามาจนถึงทุกวันนี้

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณดัม วิชากร จันทรโคตร และเจน สราวุธ เบญจาพุทธารักษ์ ที่ร่วมแรงใจ แรงกาย และเป็นพลังผลักดันให้เกิดความสำเร็จอย่างยิ่งยวด จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

นายจำลอง อนันตสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตในการทำวิจัย	4
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
แนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในประเทศไทย	10
แนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	11
ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	14
วิทยานิพนธ์และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	35
กรอบแนวคิดในการวิจัย	35
กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัย	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
การตรวจสอบเครื่องมือ	38
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	40
. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ...	40
ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	44
ตอนที่ 3 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	47
ตอนที่ 4 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทหน่วยงาน	55
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปผลการวิจัย	57
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	60
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	61
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	67
ก ความเป็นมาสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11	67
ข โครงสร้างการบริหารงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย	69
ค สถานที่ตั้งหน่วยงาน	73
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	74
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์	81

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย 35
2	จำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง ของสำนักข่าวที่ปฏิบัติงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์ แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ของหน่วยงานส่วนกลางและของหน่วยงานส่วน ภูมิภาค ปี พ.ศ.2541-2542 36
3	จำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรงานข่าวของ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ของบุคลากรงานข่าวใน หน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค 41
4	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงาน ส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุ โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 (N = 242) 44
5	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงาน ส่วนกลาง (N = 152) 45
6	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค(N = 90) 46
7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าว ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามเพศ (N = 242)47
8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าว ในหน่วยงานข่าวส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน (N = 242) 48
9	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าว ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 242) 49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่าง ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน (N = 242)	50
11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่าง ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ในด้านความท้าทายในงาน โดยใช้วิธีการการของเซฟเฟ่ (Scheffe's Method) (N = 242)	51
12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่าง ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามอัตราเงินเดือน (N = 242)	52
13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่าง ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามอายุ (N = 242)	53
14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่าง ในหน่วยงานช่างส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามอายุ ในด้านมาตรฐาน สภาพการทำงาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และภาพรวมทั้ง 5 มิติ โดยใช้วิธีการการของเซฟเฟ่ (Scheffe's Method) (N = 242)	54
15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่าง ในหน่วยงานช่างส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามประเภทหน่วยงาน	55

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่าง
ในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาค
ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11

ชื่อนักศึกษา นายจำลอง อนันตสุข

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.อรสา จรุงธรรม

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการและการบริหารองค์การ)

ปีการศึกษา 2542

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 152 คน และบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน 90 คน และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) ค่า F-test One way Analysis of Variance (ANOVA) และวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 โดยภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาตามประเภทหน่วยงานพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลาง และบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ระหว่างข้าราชการกับลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

กับปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้ง 3 กลุ่ม คือ 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป พบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (5) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามอัตราเงินเดือน ทั้ง 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5,000 บาท, 5,001-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป พบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน และ (6) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามอายุ ทั้ง 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 25 ปี, 26-35 ปี, 36-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป พบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตทั้ง 4 กลุ่มแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน และด้านความเป็นธรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบตามประเภทหน่วยงาน ของสำนักข่าวของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางกับบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกด้าน

Thesis Title	A Comparative Study of the Quality of Working Life between News Personnel in the Central and Regional Stations of the National Broadcasting of Thailand, Channel 11
Name	Mr. Chumlong Anuntasuk
Thesis Advisor	Dr. Chumnan Piyawanichpong
Co-Thesis Advisor	Dr. Orasa Charoontham
Department	Business Administration
Academic Year	1999

ABSTRACT

The purpose for this research was to compare the quality of working life between news personnel in the central and regional stations of the National Broadcasting of Thailand, Channel 11. Informations were collected by sending questionnaires to 152 news personnel and 90 news personnel. It was analysed by statistics methods : frequency distribution, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t-test, F-test, One way Analysis of Variance (ANOVA) and Scheffe's Methods.

The results of the study indicated that :

1. The quality of working life between news personnel in the central and regional stations of the National Broadcasting of Thailand, Channel 11 was in moderate level. The considered result when generated by news section found the quality of news personnel working life in central and regional stations were in moderate level.

2. The personnel who had different sex, working status, and educational level had significant difference in level of quality of working life. The personnel who had different working experience and level of income had no significant difference in level of quality of working life, except age affected the opinion of working condition and fairness.

3. Comparative quality of working life between the central and regional showed the means in moderate level. And there were significant difference between those of both section at .05 level of significance.



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในอดีตมีความเชื่อกันว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคคลจะเน้นไปที่การจัดโครงสร้างของงานให้มีความหมายและท้าทาย และดึงเอาพรสวรรค์รวมทั้งความสามารถพิเศษของผู้ปฏิบัติงานออกมา ซึ่งในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่มีมากเช่นในปัจจุบัน ทำให้มุมมองดังกล่าวไม่พอที่จะต้องสนองตอบความต้องการ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพราะบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบันค่อนข้างจะได้รับการศึกษาสูงขึ้นกว่าเดิมและมีวิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานในอดีต บุคลากรเหล่านี้ยังต้องการตอบสนองในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานและต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือนและสิ่งตอบแทน

Efraty และ Sirgy (1990) ตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรหรือลูกจ้างจะทำงานตามหน้าที่เพียงอย่างเดียวจะไม่เพียงพออีกแล้ว องค์กรในปัจจุบันต้องการบุคลากรหรือลูกจ้างที่มีแรงจูงใจสูงและสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมจากสมรรถวิสัยทางเทคนิคที่มีอยู่ได้ สิ่งที่ทำท้าทายผู้บริหารคือ การจูงใจลูกจ้างหรือบุคลากรด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้บุคลากรหรือลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นการจูงใจพื้นฐานที่สำคัญ แต่ค่านิยมอื่น ๆ เช่น ความมีคุณค่าของคน เวลาพักผ่อน การสื่อสารกับฝ่ายบริหารที่ดีกว่าเดิมก็มีความสำคัญต่อลูกจ้างหรือบุคลากรมากขึ้น

บุญเชื้อ วงษ์เกษม (2529) นักวิชาการด้านคุณภาพการปฏิบัติงานกล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ถ้ามีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

1. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับว่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ ดิน ปรัชญพทธี (2530) ได้ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ก็คือชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิการเป็นมนุษย์ของบุคลากร ที่เป็นชีวิตการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

นอกจากนั้น Walton (1975) ได้เสนอกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ลักษณะที่สำคัญที่ประกอบกันขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประเภท ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. มีโอกาสโดยตรงในการแสดงออกและพัฒนาสมรรถภาพ
4. มีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในอาชีพ
5. ปราศจากความอคติในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ รูปร่างหน้าตา ชาติ อันเป็นแหล่งกำเนิดและแบบแผนการดำเนินชีวิต
6. มีการปฏิบัติตามสิทธิตามรัฐธรรมนูญ
7. มีความสมดุลของบทบาทเกี่ยวกับการทำงานกับการใช้เวลาว่างและชีวิตครอบครัว
8. มีความสอดคล้องระหว่างสังคมกับชีวิตการทำงาน

นอกจากนั้น Skrovan, Daniel J. (1983) ได้เน้นย้ำว่า บทบาทสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารในปัจจุบันก็คือ บทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) และจากการศึกษามิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน Yves Delamotte (1984) ได้เสนอแนะให้พิจารณาใน 5 มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Dimension of Quality of Working Life) ซึ่งประกอบด้วย

1. มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน (Traditional Goals) ซึ่งหมายถึงเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยการใช่วิธีการใหม่ ๆ (New Approach) เพื่อการพัฒนา
2. มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) หมายถึงความต้องการให้มีความยุติธรรมทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม
3. มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence of decision) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาไว้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแตกแยก (Alienation) ที่เนื่องจากการขาดอำนาจในการต่อรอง

4. มิติด้านความมีโอกาสดำเนินงาน (Challenge of work content) หมายถึง ความสัมพันธ์ในแง่ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ

5. มิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน (Work life) หมายถึง ชีวิตการทำงานที่เป็นการพัฒนา โดยเน้นไปที่ชีวิตการทำงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

จากรายงานการวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน" จัดทำโดย ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540) ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) 5 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. สร้างระบบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจนน่าเชื่อถือ และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง
2. เพิ่มค่าตอบแทนให้ใกล้เคียงกับรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน
3. ปรับปรุงสวัสดิการที่พอกพูน ค่ารักษาพยาบาล และมีรถรับส่งข้าราชการ
4. พัฒนาข้าราชการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
5. ผู้บังคับบัญชาควรปกครองอย่างเป็นธรรม

จากการศึกษาผลงานของนักวิชาการทั้งชาวไทยและนักวิชาการชาวต่างประเทศในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งจากรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรหรือลูกจ้างของหน่วยงานต่างๆ ไม่ได้รับการดูแลปัญหาพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างพอเพียงจนทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้ชีวิตการทำงานไม่สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ปัญหาเหล่านี้ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในที่สุด จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 โดยเน้นการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลาง และบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันหรือไม่ และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานข่าว โดยการวิจัยนี้จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางและมาตรการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรงานข่าวของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11
2. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิลำเนาที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาศักยภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานข่าวให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางจำนวนทั้งสิ้น 159 คน และบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคประกอบด้วยสำนักประชาสัมพันธ์ 8 เขต มีจำนวนทั้งสิ้น 95 คน (ตารางที่ 2) ข้อมูลจากฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักงานข่าวสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ในปี พ.ศ. 2541-2542

2. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ในด้านต่าง ๆ 5 ด้านได้แก่ (1) ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน (2) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (4) ด้านความท้าทายในงาน และ (5) ด้านวงจรชีวิตกับการทำงานโดยการนำมาปรับและประยุกต์ขึ้นมาใหม่จากงานวิทยานิพนธ์ของ วิชญ์ เดช (2541) สุนทีย์ ใจเหล็ก (2541) และสฤณี สิงหวรางกูร (2542)

3. ขอบเขตของตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน อัตราเงินเดือน อายุ และประเภทหน่วยงานของบุคลากร ซึ่งได้แก่ บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11

4. ขอบเขตของตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัย

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของบุคลากรงานข่าวสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ได้แก่

1.1 บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลาง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานข่าวในสำนักข่าวของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ในกรุงเทพมหานคร

1.2 บุคลากรข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานข่าวในสำนักประชาสัมพันธ์ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ในส่วนภูมิภาค 8 เขต ได้แก่

1.2.1 สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1 ขอนแก่น

1.2.2 สำนักประชาสัมพันธ์เขต 2 อุบลราชธานี

1.2.3 สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ลำปาง

1.2.4 สำนักประชาสัมพันธ์เขต 4 พิษณุโลก

1.2.5 สำนักประชาสัมพันธ์เขต 5 สุราษฎร์ธานี

1.2.6 สำนักประชาสัมพันธ์เขต 6 สงขลา

1.2.7 สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 ระยอง

1.2.8 สำนักประชาสัมพันธ์เขต 8 กาญจนบุรี

2. คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเงื่อนไขของสภาพการทำงานที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นกรอบในการทำงาน ก่อปรด้วยมาตรฐานสภาพการทำงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ความปลอดภัย สวัสดิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงาน ปริมาณของงาน ตลอดจนความมั่นคงในงานที่ทำ

2.2 ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากองค์กร สังคม และบุคคล อาทิความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความเที่ยงตรงของผู้บังคับบัญชา และความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษ และการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้าง ในสำนักข่าวของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดและการตัดสินใจในงานที่ทำเพื่อช่วยในการปรับปรุงแก้ไขงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.4 ด้านความท้าทายในงาน หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกว่ามีความมั่นคง มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือความดีความชอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น อีกทั้งได้รับมอบหมายงานที่ส่งผลให้เกิดความชื่นชมยินดีในตำแหน่งงานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

2.5 ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ปัจจุบัน ก่อให้เกิดความรักและความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งรู้สึกมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีอิสระ มีความคล่องตัวและรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อที่ศึกษาออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอื่นเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน (เช่น สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น) นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึกรวมกันหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล (Guest, 1979) หรือระดับที่สมาชิกขององค์กร (หรือลูกจ้าง) สามารถพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการที่สำคัญของบุคคลผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น (Dubrin, 1984; Suttle, 1977)

อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งคุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดผลิตภาพมากขึ้นหรือมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมนี้อาจมีความหมายเทียบได้กับมโนทัศน์ “humanisation of work” หรือ “hatarakigai” ในญี่ปุ่น หรือ “improvement of working conditions” ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือ “workers’ protection” ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ หรือ “working environment” และ “democratization of the workplace” ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย เป็นต้น (Delamotte and Takezawa, 1984)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมาก

ขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรยอมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดแรงจูงใจลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดกันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ยังได้เสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงการต่อรวมหมู่ ซึ่งเป็นมิติใหม่ของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานและฝ่ายบริหาร โดยที่ทุกฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ (Bluestone, 1977; Cohen-Rosenthal, 1983; Guest, 1979; Rosow, 1982; Rubinstein, 1981; Schlesinger and Oshry, 1984; Skrovan, 1983; Wells, 1987)

นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานยังหมายถึงขบวนการ (Movement) ซึ่งเป็นการสร้างเอกลักษณ์ของพันธมิตรชั่วคราว (Coalition) ของประชาชนหรือกลุ่มผลประโยชน์ที่จะสนับสนุนความต่อเนื่องของกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Brown, 1986; Dubrin, 1984; Nadler and Lawler, 1983; Skrovan, 1983; Suttle, 1977)

Walton (1975) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งถือว่าเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบกันขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งเป็น 8 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมซึ่งสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอื่น และรายได้ที่เพียงพอตามมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้หรือมาตรฐานเชิงอัตวิสัยของผู้รับ
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่เสี่ยงต่อการเจ็บไข้ได้ป่วยและอันตรายน้อยที่สุด เวลาที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานของการทำงานตามปกติและการจำกัดอายุขึ้นเพื่อสวัสดิภาพของบุคคล
3. มีโอกาสโดยตรงในการแสดงออกและพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์เช่น ได้มีการปกครองตนเอง ได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะและความสามารถอย่างกว้างขวาง ได้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการทำงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของเขา ได้เข้าใจงานทั้งหมด ได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานและได้นำแผนไปปฏิบัติ
4. มีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในอาชีพ โดยได้รับการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนสมรรถภาพ ได้รับการคาดหวังว่าจะมีการใช้ประโยชน์ความรู้ความชำนาญที่ได้เรียนมาใหม่หรือเพิ่มพูนขึ้นเมื่อเข้าประจำตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในการทำงานในอนาคต มีโอกาสเลื่อนขั้นในองค์กรหรืออาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนฝูง วงศ์ตระกูล หรือเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกมั่นคงในเรื่องอาชีพและรายได้

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์การเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ การปราศจากความมือคติในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ชาติอันเป็นแหล่งกำเนิด แบบการดำเนินชีวิตและรูปร่างหน้าตา มีความศรัทธาในลัทธิความเสมอภาคของมวลมนุษยนิยม (Egalitarianism) ซึ่งไม่มีการแบ่งชั้นในองค์การด้วยเงื่อนไขของสัญลักษณ์ทางสถานภาพและลำดับชั้นบังคับบัญชา ได้รับการเลื่อนขั้นสูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติพร้อม ได้รับการเกื้อกูลจากกลุ่มปฐมภูมิ มีความรู้สึกถึงความเป็นชุมชนในองค์การ และเปิดโอกาสให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ทั่วไป

6. มีการปฏิบัติตามลัทธิรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) ได้แก่ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. มีความสอดคล้องระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวมหมายถึงมีความสมดุลของบทบาทเกี่ยวกับการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และชีวิตครอบครัว

8. มีความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน ซึ่งหมายความว่าผู้ใช้แรงงานได้มีส่วนรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบขององค์การในเรื่องผลิตภัณฑ์การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การเข้ามีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง เป็นต้น (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 1986; Eilon, 1976; Mohrman and Lawler, 1984; Seashore, 1978; Suttle, 1977; Taylor, 1978; Walton, 1974)

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529-2530) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การให้คนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกเหนือจากส่วนประกอบทั้ง 5 แล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

อาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย (ดิน ปรัชพฤทธิ, 1987)

2.2 แนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในประเทศไทย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมไทยอาจเริ่มมาจากแนวความคิดเรื่องที่ว่า จปฐ. (ความจำเป็นพื้นฐาน) จปฐ. เริ่มถูกกล่าวถึง ตั้งแต่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2515-2519) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองไทยผันผวนอย่างมาก แนวคิดนี้เกิดจากการที่พิจารณาว่าประเทศได้มีความเจริญทางเศรษฐกิจ รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น แต่การกระจายรายได้กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศยังยากจน ควรจะได้พิจารณาการพัฒนาในแง่ของการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่คนในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มที่ด้อยโอกาส เช่น เกษตรกร ผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้าง แนวคิด จปฐ. ไม่ได้ถูกกำหนดเป็นนโยบายของรัฐ แม้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) (อรทิพย์ ดันสกุล, ในโครงการศึกษาทางเลือกการพัฒนา, 2527) จปฐ. มีลักษณะเป็นเครื่องชี้วัดการดำรงชีพของประชาชนหรือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา มากกว่าจะร่วมกันระหว่างชาวบ้าน (ที่โคราช) กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้นจึงได้มีนักวิชาการและหน่วยงานกล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ :

เอกสารเผยแพร่โครงการปรัณรงคคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

สุน อมรวีวัฒน์ (2525) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพซึ่งเป็นชีวิตที่อยู่รอด อยู่ดี อยู่อย่างมีหลักการ และบุคคลนั้นสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ เพื่อดำเนินชีวิตไปอย่างสงบตามอัธยาศัย

นันทนวล ทวีสมบุญ (2526) ได้ให้แนวทางของคุณภาพชีวิตว่า คนที่จะได้ชื่อว่าเป็นผู้
มีคุณภาพชีวิตนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ดำเนินชีวิตใน
ทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง สามารถปรับคนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใน
สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

• นิพนธ์ คันทเสวี (2526) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของ
บุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ดังนั้น “คุณภาพชีวิต” ก็คือชีวิตที่ดี มี
ความสุขทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ตามควรแก่สภาพและสภาวะ

สมพร เทพสิทธิ์า (2535) พูดถึงเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า ในการ
พัฒนาคุณภาพชีวิต จำเป็นต้องพัฒนาทั้งในด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้
ประชาชนในชาติมีการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐาน คือ มีสัมมาอาชีพ
มีรายได้ตามสมควรแก่สภาพ มีปัจจัยสี่ในการครองชีพ (ด้านเศรษฐกิจ) มีการศึกษาตามสมควร
มีสุขภาพอนามัยดี มีครอบครัวดี (ด้านสังคม) เป็นผู้มีคุณธรรม สามารถพึ่งตนเองได้ ทำตนให้เป็น
ประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคม ประเทศชาติ (ด้านจิตใจ) นอกจากนี้ยังกล่าวถึงคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีว่า
ควรมีดังนี้

1. มีความรู้ดี
2. มีสุขภาพ อนามัยดี
3. มีความสามารถดี
4. มีความคิดดี
5. มีการกระทำดี
6. มีจิตใจดี

2.3 แนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

หลักการของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีการเคลื่อนไหวกันในช่วงทศวรรษ 1970 มีว่า
เป็นไปได้ที่จะจัดโครงสร้างของงานให้มีความหมาย และดีใจเอพรสวรรค์ และความสามารถพิเศษ
ของคนทำงานออกมา ความคิดข้างต้นนี้ได้รับความสนใจน้อยลงในทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากมี
หลายองค์การเน้นการแข่งขันกับคู่แข่งต่างชาติและเศรษฐกิจที่ค่อนข้างหยุดนิ่ง อย่างไรก็ตาม พลัง
ทางเทคโนโลยีและสังคมที่มุ่งใจความสนใจเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ยังคงมีอยู่

พลังด้านหนึ่งคือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการจัดองค์ประกอบและค่านิยมของ
แรงงานในองค์กร

1. พนักงานในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีตและมีวิธีการทำงานต่างจากพนักงานในอดีต พนักงานต้องการการตอบสนองความก้าวหน้าในการทำงาน และต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือนและผลตอบแทน

2. ตามที่ Efraty และ Sirgy (1990) ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าสัญญาทางจิต (Psychological Contract) ระหว่างลูกจ้างกับองค์กร ดูเหมือนจะเปลี่ยนไปตามแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของลูกจ้าง ทั้งพนักงานและฝ่ายจัดการแสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการขั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต คุณจะมีค่าสำคัญเพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานตามหน้าที่เพียงอย่างเดียวจะไม่เพียงพออีกแล้ว องค์กรในปัจจุบันต้องการลูกจ้างที่มีแรงจูงใจสูงและสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมจากสมรรถวิสัยทางเทคนิคที่มีอยู่ได้ สิ่งที่ทำทนายฝ่ายจัดการคือการจูงใจลูกจ้างด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐานต่อไป ค่านิยมอื่น เช่น ความมีคุณค่าของคน (self-worth) เวลาพักผ่อน และการสื่อสารกับฝ่ายจัดการที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อลูกจ้างมากขึ้น

2.4 ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การโต้แย้งที่มีมานาน มีจุดเน้นที่คำถามว่าปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยด้านโครงสร้างลักษณะของงาน เป็นตัวกำหนดหลักของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อสมมติพื้นฐาน (Basic Assumption) ของแนวทางคุณลักษณะ (Dispositional Approach) คือ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น แนวทางคุณลักษณะ (Dispositional Tendencies) เป็นอิทธิพลหลักต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เช่น Staw and Bell & Clausen, 1986; Staw & Ross, 1985) แนวทางโครงสร้าง (Structural approach) เห็นว่าตัวแปรเกี่ยวกับสถานการณ์ เช่น ลักษณะของผลงานมีผลมากที่สุดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Herman & Hulin, 1972; Loscocco, 1990) แนวความคิดดังกล่าวนี้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะด้อยในงานที่เป็นงานประจำ (Routine) ขาดความเป็นอิสระ มีความหมายส่วนบุคคลน้อย เพราะงานเช่นว่านี้ไม่ได้ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ แนวทางที่ 3 อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theories) เสนอว่า เป็นไปได้ว่าบุคคลมาทำงานโดยมีวัตถุประสงค์และความต้องการที่จะตอบสนองผ่านการทำงาน และการรับรู้ลักษณะของงานต่างกัน (Hackman & Lloyd, 1971; Mitchell & Biglan, 1971) แม้ว่าความต้องการ ค่านิยม และลักษณะบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อเจตคติในการทำงาน แนวความคิดนี้ยอมรับว่าไม่สามารถยึดถือได้ว่ามีโครงสร้างความต้องการของมนุษย์เพียงหนึ่งเดียว

ผู้สนับสนุนแนวความคิดเรื่องคุณลักษณะ (Dispositional Position) ได้แย้งว่าบุคคลมีแนวโน้มจะคงเส้นคงวาในเจตคติต่องาน แม้ว่าเวลาจะผ่านไป (เช่น Staw & Ross, 1985) Staw et al. (1986) ศึกษาในเชิงระยะยาวถึงเจตคติต่องานของผู้คนที่เปลี่ยนงาน ได้ข้อสรุปว่าคุณลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลต่อเจตคติต่องานมากพอ ๆ กับลักษณะของงาน

อย่างไรก็ตาม การวิจัยส่วนมากที่ศึกษาผลของบุคลิกภาพต่อเจตคติต่องาน (เช่น Levin & Stokes, 1989; O' Reilly, 1977; Wilt; Beorkrem & Anderws, 1991) พบว่าด้านต่างๆ ของงานมีอิทธิพลต่อเจตคติต่องานมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล กระนั้นก็ตาม ตัวแปรด้านจิตพิสัยอาจเข้ามาปรับเปลี่ยน (Moderate) ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของงานกับความพึงพอใจในงาน (Levin & Stokes, 1989; Newton & Keenan, 1991) โดยภาพรวมการวิจัยเหล่านี้ชี้แนะว่าตัวแปรคุณลักษณะควรได้รับการพิจารณาเมื่อมีการศึกษาความพึงพอใจในงาน แม้ว่าตัวแปรโครงสร้างอาจมีอิทธิพลมากกว่า และมีความเกี่ยวข้องมากกว่าสำหรับฝ่ายจัดการที่พยายามปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ตามแนวทางโครงสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงอาจพิจารณาได้จากการมีสภาวะการณ์หรือการปฏิบัติบางอย่างในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงเกิดขึ้นเมื่องานนั้นได้รับการปรับปรุงให้หน้าทำขึ้น การนิเทศงานเป็นแบบประชาธิปไตย พนักงานมีความเกี่ยวข้องผูกพันในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย มีหลักฐานมากมาย (เช่น Herman & Hulin, 1972 ; Loscocco, 1990) ที่บ่งบอกว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างดังกล่าวมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อเจตคติต่องาน

นักวิชาการที่สนับสนุนแนวทางแบบบูรณาการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน แทนที่จะระบุลักษณะงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลับระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงเป็นเรื่องของการทำงานที่บุคคลรู้สึกปลอดภัย มีความพอใจ และสามารถจะเติบโตและพัฒนาได้ในฐานะมนุษย์ คำนิยามนี้ยอมรับว่าบางสิ่งบางอย่าง เช่น การตัดสินใจแบบประชาธิปไตย และงานที่ถูกปรับปรุงให้หน้าทำขึ้นไม่ได้เป็นที่ต้องการหรือสำคัญกับทุกคน (Lawler, 1973; Schneider, 1976) แนวทางนี้เน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของอิทธิพลของโครงสร้างและลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานถูกกำหนดโดยคิกริชของการที่ความต้องการของมนุษย์รอบด้านได้รับการตอบสนอง

ผู้คนมาทำงานพร้อมกับความต้องการที่ต่างกัน และเป็นไปได้สูงที่จะมีประสบการณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงหากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง โดยทั่วไปคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นเส้นตรงเมื่อผลิตภาพ (outcome) เพิ่มขึ้นใกล้หรือเกินมาตรฐานส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานที่บุคคลรู้สึกขึ้นกับผลิตภาพหลายอย่างที่เขาได้รับหรือไม่ได้รับจาก

งานของเขา บุคคลเปรียบเทียบผลผลิตภาพแต่ละอย่างที่เขาได้รับกับมาตรฐานส่วนบุคคล โดยที่ผลผลิตภาพต่าง ๆ มีความสำคัญสำหรับบุคคลต่างกันไป (Rice McFarlin; Hunt; Near, 1985) ความสัมพันธ์นี้โดยทั่วไปมักเป็นเส้นตรง ในลักษณะที่ความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเมื่อผลผลิตภาพสอดคล้องกับหรือมีเกินมาตรฐานส่วนบุคคล อย่างไรก็ตาม Rice และคณะ (1985) ก็ชี้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตภาพกับมาตรฐานอาจมีรูปแบบฟังก์ชันต่าง ๆ กันได้ รวมทั้งฟังก์ชันตัวยูกลับหัวซึ่งความไม่สอดคล้องหากมีมากในปลายข้างใดของกราฟจะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางลบ หรือฟังก์ชันอัสิมโทต (Asymtotic Function) โดยการมีผลพื้นหรือเพดาน (Floor or Ceiling Effects)

หากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมมีมาก ประสบการณ์ด้านจิตพิสัยก็มีทางเป็นบวกได้มาก ยิ่งกว่านั้นหากบุคคลมีประสบการณ์ด้านจิตพิสัยเป็นบวกมากขึ้น บุคคลก็จะมีแรงจูงใจมากขึ้นที่จะปฏิบัติตัวให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (Efraty & Sirgy, 1990) พิจารณาจากค่านิยมของพนักงานในปัจจุบัน คงจะยากขึ้นที่พบผู้คนที่ความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองด้วยงานที่ขาดความหลากหลาย (Variety) ความเป็นอิสระ (Autonomy) หรือผลป้อนกลับ (Feedback) (Salancik & Pfeffer, 1977)

2.5 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การกระทำทางสังคมหรือผลที่เกิดขึ้นทางสังคมเกี่ยวกับปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงรูปธรรมสามารถสังเกตหรือสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสของมนุษย์ในโลกเชิงประจักษ์บางประเภทที่บ่งชี้ถึงความมีอยู่จริงของภาพในใจหรือแบบของความคิดที่เป็นตัวแทนหรือคุณสมบัติร่วมในทางความคิดของมนทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีลักษณะเชิงนามธรรม ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์การนั้น

เนื่องจากแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการให้ความหมายหลากหลาย และพบว่า ค่านิยมหนึ่ง ๆ มีขอบเขตกว้างขวาง กำกวมและคลุมเครือ จึงทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วย ตัวอย่างเช่น มีการใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงของการจ้างงาน อัตราของความเจ็บป่วยทางจิตที่สืบเนื่องมาจากการทำงาน เช่น ความกระวนกระวาย (anxiety) ความซึมเศร้า (depression) ความขุ่นเคืองใจ (resentment) ความสิ้นหวัง (hoplessness) เป็นต้น อัตราของการบาดเจ็บหรือ

ความเจ็บป่วยทางกายที่เนื่องมาจากการทำงาน (เช่น อุบัติเหตุ คนป่วย เป็นต้น) ความขัดแย้ง (เช่น การนัดหยุดงาน (strikes) การก่อวินาศกรรม (sabotage) ความไม่พอใจ (grievances) การหยุดงาน (stoppage) เป็นต้น ความพึงพอใจในชีวิต อัญญาภาพจากการทำงาน เป็นต้น เป็นต้น เป็นตัวชี้วัด (Bass and Barrette, 1981; Biovert, 1977; Cornell, 1984; Eilton, 1976; Guest, Williams, and Dewe, 1980; Handerson, cited in Roustang, 1977; Kahn, cited in Hopkins, 1983; Lawler, 1975; Lewin, 1981; Seashore, 1978; Seashore, 1975; Walton, 1975; Westley, 1979)

ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น นักวิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมติเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยมที่นักวิจัยใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น (Biovert, 1977; Seashore, 1978) จะเห็นได้ว่า นักวิจัยบางกลุ่มได้ใช้ความพึงพอใจของลูกจ้าง อัตราการขาดงาน สุขภาพจิต และระดับการใช้สิ่งเสพติด เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือในข้อเขียนของ Lewin (1981) ได้เสนอตัวแบบและการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานอาวุโส ชนิดของการทำงาน การปกครองตนเอง ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การควบคุมการทำงาน การยกย่องนับถือ เป็นต้น เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในตัวแบบของเขา นอกจากนี้ Westly (1979) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 มิติ คือ (1) มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน การก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด (2) มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก (3) มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพ (alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ ความรู้สึกว่างเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด และ (4) มิติเกี่ยวกับ anomie ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงานและการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด สำหรับ Kahn (cited in Hopkins, 1983), Handerson (cited in Roustang, 1977) Biovert (1977) และ Thurman (1977) ได้ใช้ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน และตามข้อเขียนของ Seashore (1978) ได้แสดงให้เห็นถึงตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเขาได้รวบรวมจากรวบรวมจากประเทศต่างๆ เช่น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงเกี่ยวกับการจ้างงาน โอกาสในอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต สุขภาพจิต เป็นต้น

2.6 วิทยานิพนธ์และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยังไม่ปรากฏมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ข้าราชการระหว่างบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 แต่มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานปรากฏดังนี้

ไพโรสรวง แดงสอาด ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ปี พ.ศ.2532 จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านทัศนคติของคนประจำเรือที่มีต่อสภาพการจ้างงานและการทำงาน คนประจำเรือส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมมีเฉพาะเรื่องสิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และบริการเพื่อการพักผ่อนซึ่งนายจ้างไม่ได้ให้สิทธิในเรื่องนี้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าคนประจำเรือจะมีความเห็นว่าสภาพต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นสิ่งเหมาะสม รวมทั้งอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีความเหมาะสม เป็นอาชีพที่มีรายได้สูง ได้ท่องเที่ยวอีกด้วย แต่ในทางกลับกันก็เห็นว่าอาชีพนี้ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการคุ้มครองดูแล จึงทำให้แรงงานนี้ไม่สามารถรวมตัวกันได้ ทำให้ไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่ควรได้ ประกอบกับสภาพการจ้างเป็นช่วงสั้น ๆ และไม่ต่อเนื่อง จึงทำให้คนประจำเรือส่วนหนึ่งมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ และส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการรวมตัวกันในรูปสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จำเป็น โดยรัฐบาลควรเข้ามามีบทบาทโดยตรงในการให้การคุ้มครอง ส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของคนประจำเรือ

สุทิน สายสงวน ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ปี พ.ศ. 2533 การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในปัจจุบันเป็นอย่างไรและได้รับผลกระทบจากปัจจัยใดบ้าง โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจและศึกษากรณีตัวอย่างข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำอยู่สำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ โดยสุ่มตัวอย่างมาจำนวน 413 คน (ประมาณร้อยละ 40 ของประชากร) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งส่งให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบตาราง การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 65-70) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงานและในมิติสุขภาพจิตในการทำงาน และพบว่าความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาทและความเสียเปรียบ

สัมพัทธ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ ในทางตรงข้าม การค้าจุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมิติความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น ในขณะที่เพศและการศึกษามีความสัมพันธ์เฉพาะมิติสุขภาพจิตในการทำงาน รายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ แต่สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์ทั้งสองมิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวพร้อมกันพบว่า การค้าจุนทางสังคม ความเสียเปรียบสัมพัทธ์ ความคลุมเครือทางบทบาท และความขัดแย้งทางบทบาทมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อยตามลำดับ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติสุขภาพจิตในการทำงานได้รับอิทธิพลมากที่สุดจากความคลุมเครือทางบทบาท รองลงมาคือความเสียเปรียบสัมพัทธ์ การค้าจุนทางสังคม และความขัดแย้งทางบทบาทตามลำดับ ตัวแปรอิสระทั้งสี่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 41 สำหรับมิติความพึงพอใจ และร้อยละ 42 สำหรับมิติสุขภาพจิต แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทางสังคมวิทยา-โครงสร้างทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

เสาวนีย์ ดนระคุลย์ ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร" เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปี พ.ศ. 2533 มีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในชีวิตของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานอาชีพ ครอบครัวหรือชีวิตสมรส ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม และความพึงพอใจในสุขภาพของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาการให้ความสำคัญที่สุดแก่มิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต และ (4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม ความเครียด ความศรัทธาในศาสนา และความเชื่อในไสยศาสตร์

โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในหมู่บ้านปัญญา นวนานี เสนา นิเวศน์ แพลตดินแดง และชุมชน ส.พิทยา โดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 288 คน ผลจากการศึกษาพบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตดีกล่าวคือ มีความรู้สึกพอใจในชีวิต นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในมิติต่างๆ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วประชาชนมีความพึงพอใจในงานอาชีพและสุขภาพในระดับปานกลาง ในมิติครอบครัวหรือชีวิตสมรส และมิติที่อยู่อาศัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในมิติดังกล่าวสูง สำหรับสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจมีมิตินี้อยู่ในระดับต่ำ

การให้ความสำคัญแก่มิติต่าง ๆ พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแก่ครอบครัว หรือชีวิตสมรสมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สุขภาพ งานอาชีพ และที่อยู่อาศัย ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตจำแนกตามเพศ ไม่พบนัยสำคัญระหว่างเพศกับความพึงพอใจในชีวิต รวมทั้งเพศกับความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ เช่นเดียวกับตัวแปรอายุ ไม่พบนัยสำคัญระหว่างอายุกับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม สำหรับความพึงพอใจในแต่ละมิติพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอาชีพ และความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นพบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตรวม และความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ความพึงพอใจในสุขภาพ ส่วนสถานภาพทางอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในทุกมิติ สำหรับการวิเคราะห์ระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในทุกมิติเช่นกัน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม

นอกจากนั้นพบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม ความศรัทธาในศาสนา ความเครียดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในไสยศาสตร์กับความพึงพอใจในชีวิต

มนต์ทิพย์ บุญเรือง ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเสิร์ฟในเขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ปี พ.ศ. 2536 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานเสิร์ฟส่วนใหญ่ในร้านทุกขนาดมีอายุในช่วง 15-20 ปี เป็นโสด จบการศึกษาก่อนจบมัธยมศึกษาตอนต้นหรือไม่จบการศึกษาก่อนมัธยมศึกษา และเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนใหญ่จะมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือพักอาศัยอยู่ในร้าน ได้ค่าจ้างเป็นรายเดือน รวมทั้งรายได้พิเศษแล้วประมาณ 3,000 บาท และได้ขึ้นค่าจ้างปีละประมาณ 100 บาท การเข้ามาทำงานเพราะญาติหรือเพื่อนชักชวน โดยได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพราะถือว่าเป็นอาชีพสุจริต ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนวัน เวลา และงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเทียบกับรายได้ทั้งหมดแล้วอยู่ในระดับที่น่าพอใจพอสมควร และถ้ามีโอกาสอื่นที่ดีกว่าก็จะเปลี่ยนอาชีพ เพราะคิดว่าอาชีพนี้ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิได้เพราะขาดการรวมกลุ่ม และที่สำคัญที่สุดก็คือ อาชีพนี้ยังพบว่าพนักงานทั้งหมดยังขาดความเข้าใจในสิทธิต่าง ๆ ที่ตนควรจะได้รับจากรัฐ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ และการประกันสังคม★

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน" (Legal Measures on the Promotion of Quality of Work Life)

วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปี พ.ศ. 2537 มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการดำเนินมาตรการทางกฎหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน และการเสนอแนวทางในการปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษาต่อพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท มิซึกิ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา เป็นโสด และมีรายได้เฉลี่ยเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้จากงานประจำ ส่วนสภาพความเป็นอยู่โดยทั่ว ๆ ไปนั้น ส่วนใหญ่อาศัยบ้านเช่า และทำงานในช่วงเวลา 7.00-15.15 น. และมีเวลาพักผ่อนร่วมกับครอบครัวเฉพาะช่วงเย็นหลังเลิกงาน

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกจ้างต่อคุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้การดำเนินมาตรการทางกฎหมายแรงงานในด้านต่าง ๆ พบว่า ลูกจ้างมีระดับความพึงพอใจในด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ 20.2, 19.7, 18.5, 17.3 และ 15.0 และมีคะแนนระดับความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับ 90.7 คิดเป็นร้อยละ 60.5 จึงถือว่าลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนการศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจตามตัวแปร อายุ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสนั้นพบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจในระดับแตกต่างกันในบางเรื่อง ดังนี้คือ

1. เพศ มีผลต่อระดับความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพอใจต่อสวัสดิการพื้นฐานที่บริษัทฯ จัดให้ ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และพอใจต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตอบแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี กับ 30-35 ปี มีระดับความพึงพอใจในสภาพการทำงานที่แตกต่างกันเรื่องลักษณะงานที่ทำอยู่ และในเรื่องสวัสดิการพื้นฐานที่บริษัทจัดให้ ตลอดจนที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ในเรื่องสภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย
3. ผู้มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท และ 5,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานในเรื่องเวลาพักระหว่างการทำงาน 1 ชั่วโมงต่อวัน ว่าเป็นเวลาที่ไม่ว่างพอสำหรับการพักผ่อน

4. ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปมีความพึงพอใจในด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมต่างกัน ในเรื่องสภาพอากาศในบริเวณที่อยู่อาศัย

5. ผู้มีสถานภาพสมรส โสด และสมรส มีความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวแตกต่างกันในเรื่องการประสบปัญหาต่างๆ ในเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และเวลาในการรับผิดชอบต่อครอบครัวที่น้อยเกินไป

ส่วนของการเสนอแนวทางในการปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนั้นพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการปรับปรุงด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเป็นลำดับแรก ลำดับที่สองคือการปรับปรุงเรื่องเงินชดเชย และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง และลำดับที่สามคือการปรับปรุงด้านเวลาในการทำงาน และการพักผ่อน อันได้แก่ ชั่วโมงทำงานต่อวันและสัปดาห์ วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี ส่วนในด้านการใช้มาตรการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนั้น จากการศึกษาทัศนคติของลูกจ้างคอบทบาทของฝ่ายต่าง ๆ อันได้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ในการปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดียิ่งขึ้นพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าความเป็นหน้าที่ของทั้งสามฝ่ายคือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล โดยนายจ้างควรมีบทบาทในการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และเป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมและร่วมมือกับลูกจ้างในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง บทบาทของรัฐบาล เห็นว่ารัฐบาลควรร่วมมือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการที่จำเป็น เช่น สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น และควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการริเริ่มกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนปรับปรุงมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่วนบทบาทของลูกจ้างเองนั้นเห็นว่าลูกจ้างควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นผ่านทางสหภาพแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และร่วมมือกับนายจ้างและรัฐบาลในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างเห็นว่าฝ่ายบริหารควรเป็นผู้ประสานงานในการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการจัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น งานเลี้ยงประจำปี กีฬา ฯลฯ และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นได้ทั้งในการเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องทั่วไป และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่านอกจากการปรับปรุงมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายให้เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมแล้ว ยังควรให้ความสำคัญต่อการใช้กระบวนการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในการสนับสนุนการให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน อันจะส่งผล

ต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแก่ลูกจ้าง

พลดา เดชพลมาตย์ ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง" วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปี พ.ศ.2538 มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในปัจจุบัน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงานและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง

วิธีการที่ใช้มีทั้งการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ และการศึกษาข้อมูลโดยวิธีการวิจัยภาคสนาม ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังประธานสหภาพแรงงานจำนวน 500 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการศึกษาปรากฏว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต เป็นสหภาพแรงงานตามลักษณะนายจ้าง/กิจการ เป็นสหภาพขนาดเล็กซึ่งมีสมาชิก 10-499 คน มีระยะเวลาดำเนินงานประมาณ 13-16 ปี และยังเป็นสมาชิกองค์กรลูกจ้างอื่น ๆ ด้วย ประสบการณ์ในการยื่นข้อเรียกร้องอยู่ระหว่าง 1-4 ครั้งต่อปี สมาชิกให้ความร่วมมือในการจ่ายค่าบำรุงซึ่งส่วนใหญ่ทำการเรียกเก็บโดยสหภาพเองและให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างสม่ำเสมอ สหภาพส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการเงิน รวมทั้งการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากองค์กรอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ดี มีการจัดประชุม 10-12 ครั้งใน 1 ปี ซึ่งคณะกรรมการให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมประมาณร้อยละ 80 ของกรรมการทั้งหมดขึ้นไป นอกจากนี้กรรมการยังให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบภายในสหภาพออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ตั้งแต่ 7 ฝ่ายขึ้นไป และมักมีการพบปะกับสมาชิกอยู่เป็นประจำ ในขณะที่จะพบกับฝ่ายนายจ้างเฉพาะเมื่อต้องการยื่นข้อเรียกร้องหรือต้องการปรึกษาร่วมกัน ในการประชาสัมพันธ์มักใช้วิธีการ 2 วิธีเป็นส่วนใหญ่ นายจ้างส่วนใหญ่ให้การยอมรับต่อสหภาพแรงงาน แม้จะมีได้มีการดำเนินการที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของสหภาพ แต่ก็ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสหภาพเป็นบางครั้งคราวเท่านั้น และสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ก็ได้มีการเชิญบุคคลภายนอกมาเป็นที่ปรึกษา ในส่วนของประธานสหภาพนั้นพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและปฏิบัติงานในระดับพนักงาน นอกจากนั้นยังมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสหภาพอยู่ระหว่าง 1 เดือนถึง 2 ปี และมีประสบการณ์ในการอบรมเพิ่มเติมความรู้ทั้งสิ้น สำหรับบทบาทของสหภาพแรงงานในการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้านนั้น พบว่าในด้านปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ทั้งปัญหาระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการและปัญหาความมั่นคงในการทำงาน สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ล้วนดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่ต้องมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้าง โดยที่ยังมิได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ด้วยการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายจัดการ การเป็นตัวแทนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ การทำหนังสือทักท้วงนายจ้าง และสำหรับปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาสวัสดิการบางส่วน สหภาพมีการจัดกิจกรรมเสริมและจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างด้วยแต่ก็อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานในปัญหาการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือโดยการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสหภาพด้วยการช่วยเหลือในการดำเนินการฟ้องร้องคดี ประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ และเป็นตัวแทนติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือ และสำหรับปัญหาการเลือกปฏิบัติระหว่างลูกจ้างชาย-หญิง สหภาพดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือโดยมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้างก่อนที่จะมีการยื่นข้อเรียกร้องใด ๆ ด้วยการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายนายจ้าง และเป็นตัวแทนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ วิธีการเหล่านี้สหภาพแรงงานนำมาใช้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง ในปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับบุคคลเช่นกัน และในระดับกลุ่มสหภาพดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้นโดยสหภาพแรงงานเองด้วยการให้คำแนะนำปรึกษาในด้านต่าง ๆ ด้านการมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ สหภาพดำเนินการให้ความช่วยเหลือด้วยการให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยกระตุ้นให้กำลังใจ ส่วนบทบาทการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีใครจะมีบทบาทมากนัก และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปนั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะจัดกิจกรรมเพื่อช่วยสร้างความสัมพันธ์ในประเด็นนี้ประมาณ 6-11 กิจกรรม

ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานไว้ 5 ข้อ ประกอบด้วย คุณลักษณะของสหภาพแรงงาน คุณลักษณะของผู้นำ ลักษณะของสมาชิก การบริหารงานของสหภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบุคคลภายนอก มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทั้งคุณลักษณะของสหภาพ ลักษณะของสมาชิกสหภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบุคคลภายนอกมีความสัมพันธ์กับบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน นอกจากคุณลักษณะของสมาชิกที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสหภาพเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป และความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพกับบุคคลภายนอกที่

ไม่มีความสัมพันธ์เฉพาะกับบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปัญหาอุปสรรคของสหภาพในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่เกิดขึ้นในส่วนของนายจ้าง ซึ่งมักมีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่อสหภาพ ส่งผลถึงการยอมรับ และการให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ ของสหภาพ ส่วนลูกจ้างสมาชิกก็มักจะไม่มีใครให้ความสนใจต่อการดำเนินงานและไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพเท่าที่ควร สหภาพแรงงานเองก็ประสบปัญหาด้านของงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด งบประมาณที่ขาดความรู้และไม่มีเวลาในการทำงาน นอกจากนี้การขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากทางรัฐบาลก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างไม่เต็มที่นัก

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ลูกจ้าง กล่าวคือนายจ้างควรที่จะเห็นความสำคัญและให้การยอมรับสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพและลูกจ้าง รวมทั้งเปิดโอกาสให้สหภาพมีส่วนร่วมปรึกษาหารือร่วมกันในปัญหาต่าง ๆ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่เสมอ ฝ่ายรัฐบาลก็ควรให้การส่งเสริมด้านแรงงานให้มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สหภาพแรงงานควรได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังให้มีบทบาทมากขึ้นในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างสมาชิก ควรมีการดูแลสภาพการจ้างโดยทั่วไปให้มีความเหมาะสม มีการแก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรมสำหรับลูกจ้าง สหภาพแรงงานเองควรที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบรรดากรรมการ พยายามสร้างความสัมพันธ์กับลูกจ้างสมาชิกและนายจ้าง เพื่อเป็นการเสริมให้มีพลังในการต่อรอง และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อลูกจ้างสมาชิกมากขึ้น นอกจากนี้ฝ่ายลูกจ้างก็ควรที่จะเฝ้าหาความรู้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และควรให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ซึ่งถือเป็นการช่วยสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับตนเองในอีกทางหนึ่งด้วย

ประไพพร สิงหเดช ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณะบุคลลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ" วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปี พ.ศ. 2539 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเพื่อศึกษาถึงระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และองค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการกรมคุมประพฤติ โดยใช้แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มพนักงานคุมประพฤติตอบ และชุดที่สอง เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สำหรับกลุ่มผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกลุ่ม

พนักงานคุมประพฤติตอบ กลุ่มประชากรในการศึกษา ประกอบด้วยกลุ่มข้าราชการ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกซึ่งเป็นกลุ่ม เป้าหมายหลัก เป็นกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ประกอบด้วย ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบด้วยค่า "ที" (t-test) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient, r) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. ข้าราชการกรมคุมประพฤติ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมปานกลาง
2. ข้าราชการกรมคุมประพฤติ มีระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมสูง
3. ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับลำดับการเกิด ภูมิลำเนา และเพศ พบว่า ผู้ที่มีภูมิลำเนาในชนบทมีระดับความเกรงใจ สุภาพอ่อนน้อม และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาในเมืองใหญ่และเทศหญิง มีระดับความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สูงกว่าเพศชาย
4. ในประเด็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อภิชัย ศรีเมือง ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช" วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปี พ.ศ. 2539 โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล (2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานลูกจ้างเทศบาล และ (3) เพื่อศึกษาหาความแตกต่างของปัจจัยที่สำคัญบางประการเพื่อดูผลความเหมือนหรือความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัยไว้ว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาล และหน่วยงานภายในของเทศบาลที่ต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานลูกจ้างของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีความแตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบชีวิตในการทำงานผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากตัวแปรองค์ประกอบชีวิตในการทำงานตามแนวความคิดของ Richard E. Watton ซึ่งได้แก่ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพการพัฒนาและการใช้

ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สิทธิในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

วิธีการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 260 ตัวอย่าง ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากหน่วยงานภายในของเทศบาลทั้ง 3 แห่งในจังหวัดนครศรีธรรมราชคือ เทศบาลนครศรีธรรมราช เทศบาลเมืองปากพนัง และเทศบาลตำบลปากแพรก การสร้างแบบสอบถาม สร้างขึ้นมาตามมาตรวัดของ Rensis Likert ที่เรียกว่า Likert Scale ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมุติฐานต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC+ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การหาค่าความถี่ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย การหาค่าความแปรปรวน การหาค่า t- test การหาค่า F- test และการทดสอบสมมุติฐานถือเอาระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นเกณฑ์

การวิจัยปรากฏผลดังนี้ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมุติฐานนั้นพบว่าความแตกต่างในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในของเทศบาล ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนความแตกต่างในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่เป็นการยอมรับสมมุติฐาน ในตอนท้ายของแบบสอบถามการวิจัย เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแยกออกเป็นรายเทศบาลปรากฏผลดังนี้ ปัญหาหลักของเทศบาลนครศรีธรรมราชและเทศบาลเมืองปากพนัง ลักษณะปัญหาที่มีความเป็นกลุ่มก้อน อันได้แก่ ปัญหาทางสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ซึ่งแนวทางในการแก้ไขคือ การจัดงบประมาณเพื่อดำเนินการก่อสร้างหรือจัดหาสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ส่วนทางเทศบาลตำบลปากแพรกลักษณะปัญหาค่อนข้างกระจาย ได้แก่ปัญหาทางด้านคุณธรรมของผู้บริหาร ระบบการทำงานระเบียบวินัยของผู้ปฏิบัติงาน การใช้ระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงาน ฯลฯ ซึ่งแนวทางในการแก้ไขได้แก่ การปรับปรุงด้านทัศนคติ นิสัยของผู้ปฏิบัติงาน และปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยเพื่อหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรจะนำตัวแปรอย่างอื่นที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้ในการศึกษา และควรใช้องค์ประกอบอย่างอื่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษาเพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิดความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน” เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จัดทำโดยศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2540 เพื่อศึกษาวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการจัดระบบราชการพลเรือนของประเทศ โดยทำการวิจัยเกี่ยวกับระบบโครงสร้าง ภาพลักษณ์ และสถานภาพของข้าราชการ เช่น สภาพการลาออกของข้าราชการโดยเฉพาะระดับมันสมอง เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคล โดยต้องการศึกษาว่าข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับใด ข้าราชการพลเรือนที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันหรือไม่ มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนที่เป็นนักบริหารและไม่เป็นนักบริหารมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ ในทัศนะของข้าราชการพลเรือนมีแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไรบ้าง โดยการวิจัยนี้จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทางราชการในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวม (Kerce and Kewley, 1993) ผู้วิจัยได้พัฒนาฐานข้อมูลประชากรข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง จำนวน 97,010 คน สุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือนจำแนกตาม กลุ่มระดับ และเพศ ได้ตัวอย่างข้าราชการจากหน่วยงานระดับกระทรวงหรือเทียบเท่าทั้งหมด 15 หน่วยงาน จำนวน 6,487 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีความเป็นมาตรฐานทั้งด้านความตรงและความเที่ยง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการกระจายร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไคล์ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า

1. ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานรายด้านโดยรวม และการรับรู้ความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความก้าวหน้าในงานและสัมฤทธิ์ผลของงานในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการพลเรือนทุกสังกัดรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และรับรู้ว่ามีสัมฤทธิ์ผลของงานในระดับมาก ในการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบเปอร์เซ็นต์ไคล์ของคะแนนดิบ
2. ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ

2.1 ข้าราชการชายโดยเฉลี่ย รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในทุกองค์ประกอบสูงกว่าข้าราชการหญิง แต่ข้าราชการหญิงกลับรู้ว่าโดยเฉลี่ยแล้วมีความก้าวหน้าในการทำงานและมีสัมฤทธิ์ผลของงานสูงกว่าข้าราชการชาย

2.2 ข้าราชการที่เป็นหม้ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและความพึงพอใจในงานรายด้านโดยรวมสูงกว่าข้าราชการที่เป็นโสด ข้าราชการที่แต่งงานแล้วและแยกกันอยู่ด้วยเหตุผลอื่นรับรู้ความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่าข้าราชการโสดและข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส หย่า ข้าราชการโสดมีความก้าวหน้าในการทำงานในรอบปีสูงกว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสหย่า และข้าราชการที่แต่งงานแล้วและแยกกันอยู่ด้วยเหตุผลอื่น

2.3 ข้าราชการประเภทบริหารรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกองค์ประกอบตลอดจนความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของงานในรอบปีที่ผ่านมาสูงกว่าข้าราชการประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและข้าราชการประเภททั่วไป ข้าราชการประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะด้านลักษณะงาน และมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าการรับรู้ของข้าราชการประเภททั่วไป

2.4 ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกันรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและสัมฤทธิ์ผลของงานแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการระดับ 9-11 รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกองค์ประกอบและความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าข้าราชการระดับ 1-8 ในด้านสัมฤทธิ์ผลของงานข้าราชการระดับ 9-11 รับรู้ว่ามีสัมฤทธิ์ผลของงานสูงกว่าข้าราชการระดับ 1-6 ข้าราชการระดับ 7-8 รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและสัมฤทธิ์ผลของงานสูงกว่าข้าราชการระดับ 1-6

2.6 ข้าราชการระดับ 9-11 ที่เป็นนักบริหาร และไม่ใช่นักบริหารรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกองค์ประกอบ ความก้าวหน้าในการทำงานและสัมฤทธิ์ผลของงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการระดับ 7-8 พบว่า ข้าราชการที่เป็นนักบริหารรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในเกือบทุกองค์ประกอบ และมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่มีชื่อเป็นนักบริหาร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน และสัมฤทธิ์ผลของงาน ข้าราชการระดับ 7-8 ที่เป็นนักบริหารกับไม่ใช่นักบริหารรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.7 ข้าราชการที่มีรายได้เหลือให้เก็บออม รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวม ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้เพียงพอและข้าราชการที่มีรายได้ไม่เพียงพอ ข้าราชการที่มีรายได้เหลือให้เก็บออมรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและสัมฤทธิ์ผลของงานสูงกว่าการรับรู้ของข้าราชการที่มี

รายได้ไม่เพียงพอ และข้าราชการที่มีรายได้พอเพียงรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในเกือบทุกองค์ประกอบยกเว้นด้านความเกี่ยวข้องกับลูกจ้างสูงกว่าการรับรู้ของข้าราชการที่มีรายได้ไม่เพียงพอ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาของข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องกับลูกจ้าง อายุ เวลาในการดำรงตำแหน่ง อายุราชการ ความเพียงพอของรายได้ เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับ การเดินทางโดยรถยนต์ ระดับการศึกษา และรายได้พิเศษโดยเฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรคัดสรรทั้ง 12 ตัวร่วมกันทำนายความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการได้ประมาณร้อยละ 32

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ซึ่งพบว่าข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางเห็นว่า ปัจจัย 5 ประการต่อไปนี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างยิ่ง คือ

4.1 ความก้าวหน้า

4.2 ค่าตอบแทน

4.3 การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

4.4 สวัสดิการ

4.5 ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา

นอกจากนี้จากการศึกษาปัจจัยภูมิหลังของข้าราชการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า มีปัจจัยเสริมอีก 13 ปัจจัย ที่ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนได้ประมาณร้อยละ 8 ตัวแปรทำนายคัดสรรเหล่านี้ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง อายุ ตำแหน่งหน้าที่ทั่วไป ตำแหน่งหน้าที่วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ความเพียงพอของรายได้ จำนวนบุตร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เพศ การเดินทางโดยรถยนต์ อุปการะผู้อื่น ระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับ และรายได้พิเศษโดยเฉลี่ยต่อเดือน

5. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของข้าราชการพลเรือน

5.1 สร้างระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน น่าเชื่อถือและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง

5.2 เพิ่มค่าตอบแทนให้ใกล้เคียงกับรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน

5.3 ปรับปรุงสวัสดิการที่พักอาศัย ค่ายรักษาพยาบาลให้เบิกจากโรงพยาบาลเอกชนได้ มีรถรับส่งข้าราชการ

5.4 พัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยให้ข้าราชการได้รับการอบรมพัฒนาด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ การติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต และภาษาต่างประเทศ

5.5 ผู้บังคับบัญชาควรปกครองอย่างเป็นธรรม พิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นกลาง ไม่ลำเอียง ไม่ถูกแทรกแซงทางการเมือง

บุญเลิศ สิริภทรวณิช ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล" วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปี พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงาน และระดับความมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการงูใจในการทำงาน และการจัดบริหารภายในองค์การให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเป็นบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการที่มีหน้าที่หลักในการบริการหรือติดต่อสัมพันธ์โดยตรงกับคนพิการ จำนวน 423 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและปรับปรุงเพื่อใช้ในการวัดปัจจัยงูใจในการทำงานด้านต่าง ๆ 10 ปัจจัยคือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมของทำงาน โอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานและความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ 10 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอ สวัสดิการที่ยุติธรรม สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในอาชีพ สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงานภาวะอิสระจากงานและความภาคภูมิใจในองค์การ โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดปัจจัยงูใจในการทำงาน และวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเท่ากับ .947 และ .957 ตามลำดับ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่า "ที" (t-test) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient, r) ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยงูใจในด้านค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานเอกชน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างการให้ความสำคัญในปัจจัยด้านอื่น ๆ

2. บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานราชการ 5 ด้านคือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสวัสดิการที่ยุติธรรม

ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรในหน่วยงานเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและคุณภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิฑูรย์ เดโซ ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง" เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปี พ.ศ. 2541 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนอง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจระนอง ทั้ง 5 สายงาน ซึ่งประกอบด้วยสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน สายงานสืบสวน สายงานจราจร และสายงานธุรการ โดยเปรียบเทียบในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิต ได้แก่ มิติด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน มิติด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มิติด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มิติด้านความท้าทายในงาน และมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน และศึกษาภาพรวมทั้ง 5 มิติ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองแต่ละสายงาน คือ สายป้องกันปราบปรามจำนวน 253 คน สายงานสืบสวนจำนวน 24 คน สายงานสอบสวนจำนวน 16 คน สายงานจราจรจำนวน 16 คน และสายงานธุรการจำนวน 85 คน รวมทั้งสิ้น 394 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Oneway Analysis of Variance (ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หากพบว่ามีค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนองส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท มีชั้นยศพลตำรวจ-ส.ต.อ. มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการไม่เกิน 5 ปี และอยู่ในสายงานป้องกันปราบปราม นอกจากนี้ข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาในแต่ละมิติพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางทั้ง 5 มิติ สำหรับข้าราชการตำรวจภูธร

จังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในรายมิติพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่มีสายงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านความเป็นธรรมในการทำงานและมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 และจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) พบว่าข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่ปฏิบัติราชการในสายงานจราจรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานและมิติด้านวงจรชีวิตกับการทำงานดีกว่าสายงานอื่น ๆ และพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดระนองที่ปฏิบัติราชการในสายงานสืบสวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติด้านความเป็นธรรมในการทำงานดีกว่าสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวน และสายงานธุรการที่ระดับนัยสำคัญ .05

สุนทิพย์ ใจเหล็ก ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ปี พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพของชีวิตการทำงานอันพึงประสงค์ของลูกจ้างในบริษัทไทยและบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โดยศึกษาเฉพาะลูกจ้างในอุตสาหกรรมอุปโภคและบริโภค

การเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนามโดยสัมภาษณ์ลูกจ้างด้วยตนเอง 120 คน และแจกแบบสอบถามโดยผ่านฝ่ายบุคคลและบุคคลที่รู้จัก ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน 55 ชุด รวมแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 175 ชุด หรือร้อยละ 87.5 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 200 คน

ผลการศึกษาปรากฏว่า ลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีคุณภาพของชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ลูกจ้างในบริษัทไทยมีคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในประเด็น ชั่วโมงการทำงานใน 1 วัน การทำงานเป็นกะ วันลาจิจโดยได้รับค่าจ้าง วันลาเพื่ออุปสมบท การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีจากทางสถานประกอบการ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในเรื่องกฎข้อบังคับต่าง ๆ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในเรื่องอื่นๆ ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับผู้บังคับบัญชา การยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน ชั่วโมงนอนในวันทำงาน

แต่ลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทไทยในประเด็น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี สวัสดิการของสถานประกอบการ การส่งเสริมการใช้เวลาว่างจากสถานประกอบการโดยการจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬา การเป็นสมาชิกของกลุ่มในสังคม และความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

สำหรับคุณภาพของชีวิตการทำงานอันพึงประสงค์ที่ลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นต้องการมากกว่าลูกจ้างในบริษัทไทยคือ ชั่วโมงทำงานใน 1 วัน เวลาพัก วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง วันลาภิกขุโดยได้รับค่าจ้าง คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการประจำหน่วยงาน การได้ทำงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ การเปลี่ยนแปลงลักษณะงานให้มีความพึงพอใจมากขึ้น โอกาสในการรับตำแหน่งสูงสุดในหน้าที่การงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การส่งเสริมการใช้เวลาว่างจากสถานประกอบการโดยจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬารวมทั้งจัดแข่งกีฬา การจัดกิจกรรมทางศาสนา สำหรับคุณภาพของชีวิตการทำงานอันพึงประสงค์ที่ลูกจ้างในบริษัทไทยต้องการมากกว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นคือ วันทำงานใน 1 สัปดาห์ และวันลาเพื่ออุปสมบท

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่ลูกจ้าง ซึ่งต้องเป็นความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง โดยรัฐบาลควรมีการตรวจโรงงานอย่างจริงจัง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เสริมสร้างความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง เป็นตัวกลางในการประสานผลประโยชน์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สร้างจิตสำนึกด้านสังคมแก่นายจ้างและลูกจ้างให้มากขึ้น และร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ นอกเหนือจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการพัฒนาคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้าง สถานประกอบการหรือนายจ้างควรเห็นความสำคัญของลูกจ้าง ด้วยการจัดสถานประกอบการให้มีความเหมาะสมในการทำงาน ให้ความสำคัญกับค่าจ้างให้มากขึ้น จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างซึ่งอาจเป็นการจัดร่วมกับลูกจ้างก็ได้ มีการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมมากขึ้น เข้ามาดูแลลูกจ้างโดยตรง เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป พัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง และสร้างจิตสำนึกด้านสังคมแก่ลูกจ้าง ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด มีการพัฒนาระดับทักษะฝีมือและความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และเห็นความสำคัญของการ

รวมตัวกันในรูปของสหภาพแรงงาน ร่วมมือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และองค์การลูกจ้างควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่สมาชิก

สฤณี สิงหวรวงูร ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) กับพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ปี พ.ศ. 2542 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกศึกษาตัวแปรประกอบด้วย ประเภทของธนาคารกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประเภทของธนาคารที่เลือกศึกษาคือ ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) และธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ทำ ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการยกย่องนับถือ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของสาขาแต่ละธนาคาร โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) จำนวน 160 คน และได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) จำนวน 227 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า "ที" (t-test) และ Oneway Analysis of Variance (ANOVA) และวิธีการแบบเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) และพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) และพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แตกต่างกันอยู่ 2 ด้านคือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)

ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ทำ และเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ออกเป็น 5 ด้านได้แก่ (1) ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน (2) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (4) ด้านความท้าทายในงาน และ (5) ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

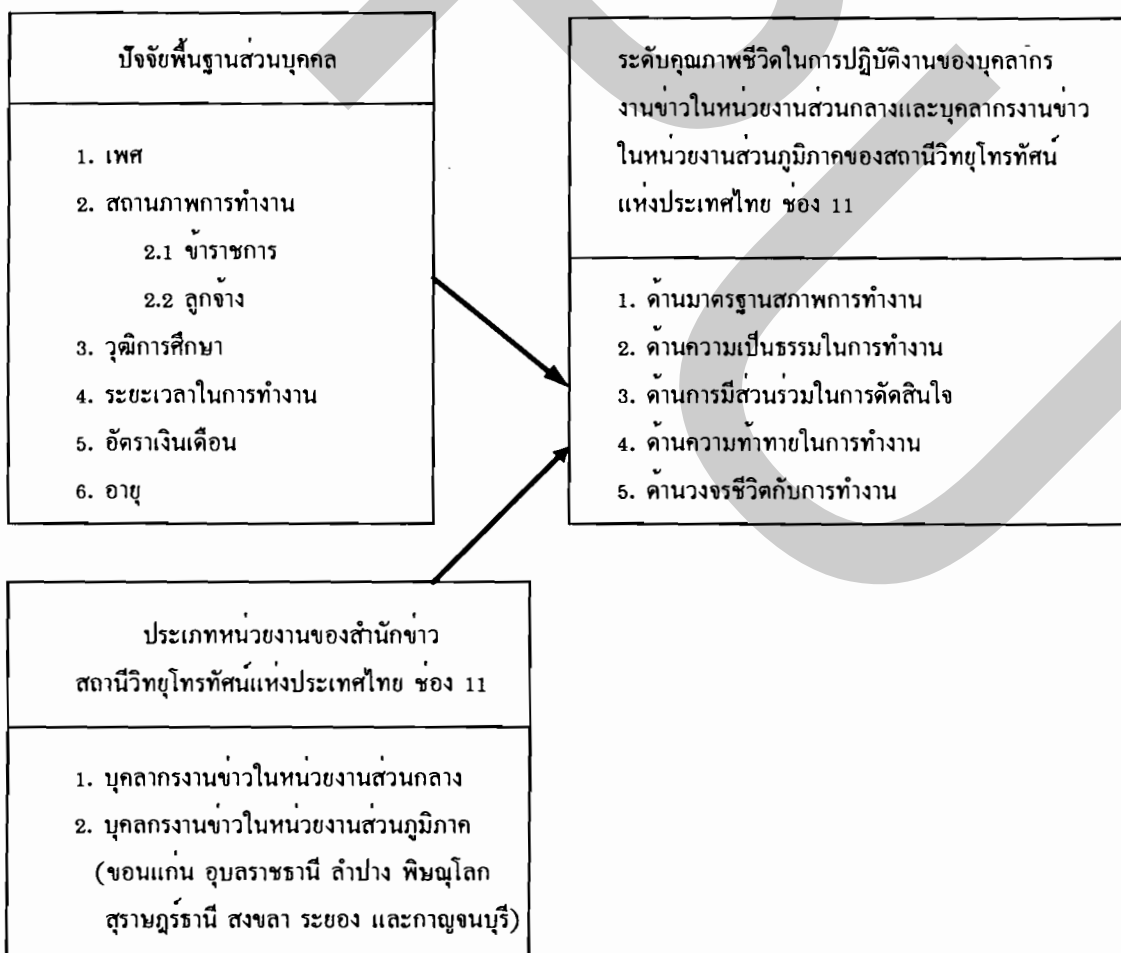
จากการศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสาขาที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถกำหนดเป็นกรอบการวิจัยในเรื่อง "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11" ซึ่งเป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง ของสำนักข่าวที่ปฏิบัติงานข่าวของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวนทั้งสิ้น 152 คน และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวนทั้งสิ้น 90 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 242 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V. Krejcie and D.W. Morgan (อ้างถึงในศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์, 2538 : 236-237) เป็นตารางกำหนดขนาดตัวอย่างที่ง่ายที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง ของสำนักข่าวที่ปฏิบัติงานข่าวของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ในหน่วยงานส่วนกลางและในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ.2541-2542 ข้อมูลจากฝ่ายบริหารงานบุคคล สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ปรากฏดังนี้

รายการ	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่างประชากรที่สุ่มมา
บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลาง	159	152
บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค 8 เขต มีดังนี้		
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1 ขอนแก่น	12	11
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 2 อุบลราชธานี	14	13
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ลำปาง	13	12
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 4 พิษณุโลก	10	10
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 5 สุราษฎร์ธานี	10	10
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 6 สงขลา	15	14
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 ระยอง	12	12
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 8 กาญจนบุรี	8	8
รวมบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค	95	90
รวม	254	242

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจากงานวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีของข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง" ของวิฑูรย์ เดโช (2541) จากวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น" ของสุนนัตทิพย์ ใจเหล็ก (2541) และจากงานวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) กับพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ของ สฤณี สิงหราชกูร (2542) และแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสม แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน อายุ และประเภทหน่วยงาน

ตอนที่ 2 เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับ "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11" ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความท้าทายในการทำงาน และด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดมาตร (Scale) ในการเลือกตอบเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีความหมายของมาตราส่วนประมาณค่าแต่ละมาตรโดยการประยุกต์ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับของคุณภาพชีวิตมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับของคุณภาพชีวิตมาก
- 3 หมายถึง ระดับของคุณภาพชีวิตปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับของคุณภาพชีวิตน้อย
- 1 หมายถึง ระดับของคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ในหน่วยงานส่วนกลางและในหน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม คู่มือการตอบแบบสอบถาม และรับ

แบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองในหน่วยงานส่วนกลาง สำหรับในหน่วยงานส่วนภูมิภาคนั้นผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์จากโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus : SPSS/PC+) ตามลำดับดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับ "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11" ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ต่อจากนั้นนำมาจัดลำดับแล้วนำเสนอผลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) ในการแปลผลโดยการประยุกต์และกำหนดระดับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ไว้ดังนี้

2.1	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.56 ขึ้นไป	หมายถึง	ระดับของคุณภาพชีวิตมากที่สุด
2.2	ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.56-4.55	หมายถึง	ระดับของคุณภาพชีวิตมาก
2.3	ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.56-3.55	หมายถึง	ระดับของคุณภาพชีวิตปานกลาง
2.4	ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.56-2.55	หมายถึง	ระดับของคุณภาพชีวิตน้อย
2.5	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.55 ลงมา	หมายถึง	ระดับของคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบคุณภาพด้วยการวัดความเที่ยงดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปเสนอขอคำปรึกษาและข้อคิดเห็น จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการตรวจแก้ภาษาและเนื้อหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบคำถาม และสามารถใช้ศึกษาวิจัยได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ต่อจากนั้นได้นำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นทั้งหมดมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าของความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9467

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานทั่วไปและรายงานผลการวิจัยศึกษา
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และอธิบายระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานข่าว
3. ค่าสถิติ "ที" (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนในกลุ่ม 2 กลุ่ม
4. การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานข่าว โดยใช้ Oneway Analysis of Variance (ANOVA)
ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนหากพบว่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ครั้งนี้ ได้นำเสนอผลการศึกษาวิจัยในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตอนที่ 3 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

ผลการศึกษาวิจัยในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ประกอบด้วยข้อมูลด้าน เพศ สถานภาพการทำงาน ประเภทหน่วยงาน วุฒิของการศึกษา ระยะเวลาในการงาน อัตราเงินเดือน และอายุ

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรงานข่าวของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลาง และบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค

รายการ	บุคลากรงานข่าว ในหน่วยงานส่วนกลาง (N = 152)		บุคลากรงานข่าว ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค (N = 90)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
1) ชาย	78	56.9	59	43.1	137	56.6
2) หญิง	74	70.5	31	29.5	105	43.4
			รวม		242	100
2. สถานภาพการทำงาน						
1) ข้าราชการ	75	54.7	59	44.0	134	55.3
2) ลูกจ้าง	77	71.2	31	28.7	108	44.7
			รวม		242	100
3. วุฒิการศึกษา						
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	54.2	27	45.8	59	24.3
2) ปริญญาตรี	116	64.8	63	35.1	179	74.0
3) ปริญญาโทขึ้นไป	4	1.7	-	-	4	1.7
			รวม		242	100
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						
1) 1-5 ปี	55	64.0	31	36.0	86	35.5
2) 6-10 ปี	44	58.7	31	41.3	75	31.0
3) 11 ปีขึ้นไป	53	65.4	28	34.6	81	33.5
			รวม		242	100
5. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน						
1) ต่ำกว่า 5,000 บาท	13	59.1	9	40.9	22	9.1
2) 5,001-10,000 บาท	80	59.3	55	40.7	135	55.8
3) 10,001 บาทขึ้นไป	59	69.4	26	30.6	85	33.1
			รวม		242	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	บุคลากรงานช่าง ในหน่วยงานส่วนกลาง (N = 152)		บุคลากรงานช่าง ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค (N = 90)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. อายุ						
1) ต่ำกว่า 25 ปี	13	92.9	1	7.1	14	5.8
2) 26-35 ปี	78	60.5	51	39.5	129	53.3
3) 36-45 ปี	50	63.3	29	36.7	79	32.6
4) 46 ปีขึ้นไป	11	55.0	9	45.0	20	8.3
			รวม		242	100

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 มีข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ บุคลากรงานช่างเพศชายในหน่วยงานส่วนกลางมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ส่วนบุคลากรงานช่างเพศหญิงในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5

2. สถานภาพการทำงาน บุคลากรงานช่างที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 ส่วนบุคลากรงานช่างที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างในหน่วยงานส่วนกลางมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7

3. วุฒิการศึกษา บุคลากรงานช่างที่มีวุฒิกศศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 บุคลากรงานช่างที่มีวุฒิกศศึกษาปริญญาตรีในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และบุคลากรงานช่างที่มีวุฒิกศศึกษาปริญญาโทขึ้นไปในหน่วยงานช่างส่วนกลาง มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ไม่มีบุคลากรที่มีวุฒิกศศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรงานช่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ส่วนบุคลากรงานช่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาคมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และบุคลากรงานช่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6

5. อัตราเงินเดือน บุคลากรงานช่างที่ได้รับอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 ส่วนบุคลากรงานช่างที่ได้รับอัตราเงินเดือน 5,001-10,000 บาท ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 และบุคลากรงานช่างที่ได้รับอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6

6. อายุ บุคลากรงานช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 บุคลากรงานช่างที่มีอายุ 26-35 ปี ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาคมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 บุคลากรงานช่างที่มีอายุ 36-45 ปี ในหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และบุคลากรงานช่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ในหน่วยงานส่วนกลางมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 (N = 242)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติที่ใช้		ระดับคุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	2.95	0.50	ปานกลาง
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.72	0.62	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.37	0.46	ปานกลาง
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.33	0.48	ปานกลาง
5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.12	0.42	ปานกลาง
ภาพรวม	3.12	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ $\bar{X} = 3.37$ (2) ด้านความท้าทายในงาน $\bar{X} = 3.33$ (3) ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน $\bar{X} = 3.12$ (4) ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน $\bar{X} = 2.95$ และ (5) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน $\bar{X} = 2.72$ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.12$

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลาง
(N= 152)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติที่ใช้		ระดับคุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	2.81	0.41	ปานกลาง
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.55	0.59	น้อย
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.14	0.47	ปานกลาง
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.33	0.48	ปานกลาง
5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.24	0.46	ปานกลาง
ภาพรวม	3.01	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานข่าว อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) ด้านความท้าทายในงาน $\bar{x} = 3.33$ (2) ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน $\bar{x} = 3.24$ (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ $\bar{x} = 3.14$ และ (4) ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน $\bar{x} = 2.81$ ยกเว้น 1 ด้านอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน $\bar{x} = 2.55$ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 3.01$

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค
(N = 90)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติที่ใช้		ระดับคุณภาพชีวิต
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	3.18	0.54	ปานกลาง
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.99	0.57	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.28	0.49	ปานกลาง
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.43	0.42	ปานกลาง
5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.49	0.48	ปานกลาง
ภาพรวม	3.28	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานข่าวโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน $\bar{X} = 3.49$ (2) ด้านความท้าทายในงาน $\bar{X} = 3.43$ (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ $\bar{X} = 3.28$ (4) ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน $\bar{X} = 3.18$ และ (5) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน $\bar{X} = 2.99$ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.28$

ตอนที่ 3 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัย
พื้นฐานส่วนบุคคล

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วย
งานข่าวส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุ
โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามเพศ (N = 242)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	P Prob.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	3.02	0.54	2.86	0.43	2.61	.010
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.86	0.58	2.51	0.63	4.33	.000
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.31	0.47	3.04	0.46	4.52	.000
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.42	0.49	3.31	0.41	1.86	.064
5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.38	0.49	3.26	0.47	1.91	.057
ภาพรวม	3.20	0.42	3.00	0.39	3.43	.001

$P < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเพศชายกับเพศหญิงทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกด้าน ยกเว้น 2 ด้าน คือ (1) ด้านความท้าทายในงาน และ (2) วงจรชีวิตกับการทำงาน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานข่าวส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน (N = 242)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ		ลูกจ้าง		t	P Prob.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	3.05	0.52	2.82	0.44	3.55	.000
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.85	0.62	2.57	0.59	3.46	.001
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.24	0.51	3.13	0.45	1.64	.103
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.45	0.45	3.26	0.45	3.07	.002
5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.39	0.52	3.26	0.43	2.07	.039
ภาพรวม	3.22	0.44	3.00	0.37	3.74	.000

P < .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกับลูกจ้างทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกด้าน ยกเว้น 1 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวใน
หน่วยงานข่าวส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุ
โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 242)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		t	P Prob.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	3.00	0.48	2.93	0.49	1.00	.318
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.92	0.57	2.64	0.62	3.15	.002
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.28	0.43	3.15	0.50	1.69	.093
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.43	0.31	3.35	0.50	1.60	.111
5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.44	0.38	3.27	0.50	2.60	.010
ภาพรวม	3.21	0.31	3.07	0.44	2.48	.014

P < .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าว
หน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่ง
ประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เพียง 2 ด้าน คือ (1) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และ (2) ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน
เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวใน
หน่วยงานข่าวส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุ
โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (N=242)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี		6-10 ปี		11 ปีขึ้นไป		F Ratio	F Prob.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	2.88	0.47	3.06	0.50	2.91	0.50	3.26	.0400*
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.67	0.62	2.82	0.59	2.68	0.66	1.44	.2392
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.18	0.50	3.22	0.49	3.16	0.47	0.32	.7243
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.26	0.45	3.42	0.51	3.44	0.40	3.69	.0264*
5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.27	0.41	3.46	0.54	3.28	0.49	3.82	.0234*
ภาพรวม	3.04	0.42	3.19	0.43	3.13	0.40	2.56	.0848

$P < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวใน
หน่วยงานข่าวส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุ
โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้าน
ความท้อทายในงาน โดยใช้วิธีการการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) (N=242)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน		1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ด้านความท้อทายในงาน	\bar{X}	3.26	3.42	3.44
1. 1 - 5 ปี	3.26	✓	N/S	0.19
2. 6 - 10 ปี	3.42		✓	N/S
3. 11 ปีขึ้นไป	3.44			✓
ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	\bar{X}	3.27	3.28	3.50
1. 1 - 5 ปี	3.27	✓	N/S	1.43*
2. 6 - 10 ปี	3.28		✓	N/S
3. 11 ปีขึ้นไป	3.50			✓

P < .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงาน
ข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์
แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านความท้อทายในงาน ของ
ระยะเวลา 1-5 ปี แตกต่างจากระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป และในด้านวงจรชีวิตกับการทำงานของ
ระยะเวลา 1-5 ปี แตกต่างจากระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวใน
หน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานี
วิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามอัตราเงินเดือน (N = 242)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท		5,001-10,000 บาท		10,001 บาทขึ้นไป		F Ratio	F Prob.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	2.80	0.50	2.98	0.48	2.94	0.51	1.25	.2874
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.44	0.55	2.74	0.62	2.76	0.63	2.46	.0879
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.07	0.42	3.24	0.49	3.14	0.50	1.73	.1797
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.32	0.21	3.35	0.49	3.40	0.45	0.48	.6225
5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.31	0.34	3.36	0.45	3.30	0.56	0.42	.6515
ภาพรวม	2.99	0.24	3.14	0.44	3.13	0.44	1.21	.2995

$P < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามอัตราเงินเดือน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวใน
หน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานี
วิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามอายุ (N = 242)

คุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี		26-35 ปี		36-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		F Ratio	F Prob.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมาตรฐาน สภาพการทำงาน	2.61	0.45	2.93	0.47	3.00	0.51	3.19	0.52	4.28	.0057*
2. ด้านความเป็นธรรม ในการทำงาน	2.34	0.65	2.69	0.66	2.79	0.55	2.98	0.48	3.33	.0202*
3. ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.16	0.28	3.15	0.55	3.22	0.43	3.39	0.25	1.43	.2335
4. ด้านความท้าทาย ในงาน	3.33	0.21	3.33	0.48	3.39	0.45	3.56	0.43	1.44	.2330
5. ด้านวงจรชีวิต กับการทำงาน	3.21	0.22	3.35	0.49	3.29	0.51	3.51	0.43	1.25	.2923
ภาพรวม	2.88	0.22	3.09	0.45	3.19	0.40	3.31	0.27	3.40	.0188*

$P < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ด้าน คือ (1) ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน และ (2) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวใน
หน่วยงานข่าวส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุ
โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามอายุ ในด้านมาตรฐานสภาพการ
ทำงาน และในด้านความเป็นธรรมในการทำงาน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่
(Scheffe's Method) (N=242)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		2.61	2.93	3.00	3.19
ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน					
1. ต่ำกว่า 25 ปี	2.61	✓	N/S	0.39*	0.58*
2. 26-35 ปี	2.93		✓	N/S	N/S
3. 36-45 ปี	3.00			✓	N/S
4. 46 ปีขึ้นไป	3.19				✓
ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	\bar{X}	2.34	2.69	2.79	2.98
1. ต่ำกว่า 25 ปี	2.34	✓	N/S	N/S	0.64*
2. 26-35 ปี	2.69		✓	N/S	N/S
3. 36-45 ปี	2.79			✓	N/S
4. 46 ปีขึ้นไป	2.98				✓

P < .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามอายุมีดังนี้

ในด้านมาตรฐานสภาพการทำงานของอายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างจากอายุ 36-45 ปี และแตกต่างจากอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับด้านความเป็นธรรมในการทำงานของอายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างจากอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภท
หน่วยงาน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวใน
หน่วยงานข่าวส่วนกลางกับบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุ
โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	บุคลากรงานข่าวใน หน่วยงานส่วนกลาง (N = 152)		บุคลากรงานข่าวใน หน่วยงานส่วนภูมิภาค (N = 90)		t	P Prob.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน	2.81	0.41	3.18	0.54	-5.60	.000
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.55	0.59	2.99	0.56	-5.61	.000
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.14	0.46	3.28	0.50	-2.22	.027
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.33	0.47	3.43	0.42	-1.68	.095
5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน	3.24	0.46	3.49	0.48	-3.90	.000
ภาพรวม	3.01	0.40	3.28	0.39	-4.87	.000

$P < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางกับบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านความท้าทายในงาน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11" โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11

3. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 152 คน และเป็นบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคประกอบด้วย สำนักประชาสัมพันธ์ 8 เขต มีจำนวนทั้งสิ้น 90 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 242 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการทำงาน ประเภทหน่วยงาน วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และอายุ

ตอนที่ 2 เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับ "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11" ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน จำนวน 9 ข้อ (2) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 9 ข้อ (4) ด้านความท้าทายในงาน จำนวน 9 ข้อ และ (5) ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดมาตร (Scale) ในการเลือกตอบเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) คือ ระดับของคุณภาพชีวิตมากที่สุด ระดับของคุณภาพชีวิตมาก ระดับของคุณภาพชีวิตปานกลาง ระดับของคุณภาพชีวิตน้อย และระดับของคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้
 - 1.1 บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางเป็นเพศชายส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 56.9 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 43.1 ส่วนบุคลากรข่าวในหน่วยงานส่วนกลางเป็นเพศหญิงส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 70.5 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาคคิดเป็นร้อยละ 29.5
 - 1.2 บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 54.7 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาคคิดเป็นร้อยละ 44.0 ส่วนบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางเป็นลูกจ้างส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 71.2 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาคคิดเป็นร้อยละ 28.7
 - 1.3 บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.2 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.9 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 35.1
 - 1.4 บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.0 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 36.0 ส่วนบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.7 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 41.3 นอกจากนี้บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.4 ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 34.6
 - 1.5 บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.1 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 40.9 ส่วนบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางมีอัตราเงินเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.3 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 40.7 นอกจากนี้บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางมีอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.4 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 30.6

1.6 บุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลางมีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 92.9 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 7.1 ในหน่วยงานส่วนกลางมีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.5 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 39.5 ส่วนนี้บุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลางมีอายุ 36-45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.3 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 36.7 นอกจากนี้บุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลางมีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.0 และในหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 47.6

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 โดยภาพรวมทั้งบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาตามประเภทหน่วยงาน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลาง อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

3. เมื่อการเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ สถานภาพการทำงาน วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และอายุ โดยภาพรวมพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายกับเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ข้าราชการกับลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันในด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน ด้านความท้าทายในงาน และด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 3 ด้านเท่านั้น และผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามระยะเวลาในด้านความท้าทายในงาน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) พบว่าระยะเวลา 1-5 แตกต่างจากระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน พบว่า ระยะเวลา 1-5 ปี แตกต่างจากระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ (6) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามอายุ แตกต่างกันเพียง 2 ด้าน คือ (1) ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน และ (2) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน จากภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) พบว่าในด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน อายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างจากอายุ 36-45 ปี และแตกต่างจาก

46 ปีขึ้นไป และด้านความเป็นธรรมในการทำงาน อายุต่ำกว่า 25 ปี แตกต่างจากอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

4. เมื่อเปรียบเทียบตามประเภทหน่วยงานของสำนักข่าวของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางกับบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการค้นพบของงานวิจัย "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11" ผู้วิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทิน สายสงวน ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ ผลการวิจัยของเสาวนีย์ ดนะคุลย์ ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยของสุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม ศึกษาเรื่อง มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ผลการวิจัยของประไพพร สิงหาเดช ศึกษาเรื่องคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรม ผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยของวิฑูรย์ เดโซ ศึกษาเรื่องคุณภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง ผลการวิจัยของสฤณี สิงหวางกูร ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) กับพนักงานธนาคาร กรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ สถานภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และอายุ พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามเพศชายกับเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามสถานภาพการทำงานของข้าราชการกับลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิฑูรย์ เดโช ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ : กรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง (3) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (4) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของ 3 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้าน ความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (5) ระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามอัตราเงินเดือน ของ 4 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. เมื่อเปรียบเทียบตามประเภทหน่วยงานของสำนักข่าวของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิฑูรย์ เดโช ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัด ระนอง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวใน หน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่ง ประเทศไทย ช่อง 11 มีดังนี้

1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน ควรมีการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ ทำงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งความสะดวกสบายแก่บุคลากร เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสม อีกทั้งเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานข่าวยิ่งขึ้น

2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้บุคลากรงานข่าวในส่วนภูมิภาคมั่นใจว่า ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องใส่ใจและเพิ่มกำลังขวัญมากขึ้น

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ส่วนหนึ่งเข้าใจว่าในการปฏิบัติงานภารกิจที่สำคัญและพิเศษ มักมีกลุ่มบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงวิธีการมอบความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคคลคนหนึ่งเป็นต้น

4. ด้านความท้าทายในงาน ซึ่งมีความเกี่ยวพันโดยตรงกับด้านความเป็นธรรมในการทำงาน หากมีเรื่องของผลประโยชน์มาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานข่าว การพิจารณาความดีความชอบหรืออื่น ๆ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม ถึงแม้ว่าลักษณะของงานจะมีความท้าทายมากน้อยเพียงใดก็ตามก็ไม่อาจก่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้สืบเนื่องจากผลงานหรือความดีความชอบ อาจไม่ได้นำมาพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าการพิจารณาผลประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งจะทำความท้าทายในงานมีคุณค่าและมีความหมายต่อบุคลากรงานข่าวมากขึ้น อันจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน ในการปฏิบัติงานข่าวของ 2 หน่วยงาน คือในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อาจมีลักษณะงานบางอย่างทำให้ผู้ปฏิบัติต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงาน ต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือบางครั้งอาจต้องเดินทางไปต่างประเทศ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อนน้อยลง มีเวลาส่วนตัวน้อย ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานข่าวเป็นอย่างมาก โดยเปิดโอกาสให้มีเวลาสำหรับครอบครัวและเวลาส่วนตัวมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานข่าวดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในสายงานด้านอื่น ๆ ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในสายงานด้านอื่น ๆ ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ว่าแต่ละสายงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ของแต่ละเขตทั้ง 8 เขต ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ควรพิจารณาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก 5 ด้าน คือด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความท้าทายในงาน และด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน กับสถานีโทรทัศน์และเอกชนอื่น

5. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ของแต่ละเขตทั้ง 8 เขต ว่าแต่ละเขตทั้ง 8 เขต แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

ปิ่น มาลากุล, ม.ล. การปฏิรูปการศึกษา : การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518.

ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. ทฤษฎีและเทคนิคการสู่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2538.

สำนักพัฒนาข้าราชการครู, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. การศึกษาเปรียบเทียบการ

พัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., ม.ป.ป.

สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สรุปสาระสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด พ.ศ.2540-2544. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ ห.จ.ก.เม็ดทรายพรินติ้ง, ม.ป.ป.

วารสารและบทความ

ดิน ปรัชญพฤทธิ. “ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร” เอกสารการสอน

ชุดวิชาการพัฒนาองค์กรหน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.

นิพนธ์ กันธเสวี. “คุณภาพชีวิตสำหรับสังคมไทย” เอกสารสรุปการสัมมนาประสบการณ์แนวคิด

ในการพัฒนา 2527, โครงการอาสาสมัครเพื่อสังคม, 2526.

นันทวล ทวีสมบูรณ์. “คุณภาพชีวิต” ประชากรศึกษา 9. มีนาคม-เมษายน, 2526 48.

บุญเจือ วงษ์เกษม. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต (Quality of Work Life and

Productivity)” วารสารเพิ่มผลผลิต 26 (ธันวาคม 2529-มกราคม 2530) :

29-33.

สมพร เทพสิทธิธา. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม”. กรุงเทพฯ : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย

ไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, 2535.

สุนน อมรวิวัฒน์. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร”. กรุงเทพฯ : ภาควิชา

ประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

วิทยานิพนธ์

- บุญเลิศ สิริภัทรวิช. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- ประไพพร สิงหเดช. "การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- พลดา เดชพลมาตย์. "บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- พีโรสรร แดงสอาด. "คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- มนต์ทิพย์ บุญเรือง. "คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในเขตกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีพนักงานเสิร์ฟ" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- วิฑูรย์ เดโช. "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2541.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. รายงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สฤณี สิงหวรวงูร. "การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) กับพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2542.
- สุทิน สายสงวน. "การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

- เสาวนีย์ ดนนะกุลย์. "การศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. "มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน"
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- สุนนทิพย์ ใจเหล็ก. "การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทย
กับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- อภิชัย ศรีเมือง. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัด
นครศรีธรรมราช" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2539.

Books

- Bluestone, Irving. **Implementing quality-of-worklife programs. Management Review (July), 1977.**
- Cohen-Rosental, Edward. **Worker Participation in Management : A Guide for the Perplexed. In Quality of Work Life. Edited by Daniel J. Skrovan. Massachusetts : Addison-Wesley, 1983.**
- Delamotte, Yves, and Takezawa, Shin-chi. **Quality of working life in internatinal perspective. Geneva : International Labour Office, 1984.**
- Dubrin, R. **The World of Work : Industrial Society and Human Relations. New Jersey : Prentice-Hall, 1958.**
- Dubrin, Andrew J. **Human Relations. 3rd ed. Virginia : Reston, 1984.**
- Efraty, D. Sirgy, M.J. **The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. Social Indicators Reserarch, 1990.**
- Eilon, Samuel. **Editorial : The Quality of Working Life. OMEGA, 1976.**
- Guest, Robert H. **Ouality of work life-learning from Tarrytown. Harvard Business Review, 1979.**

Hackman, Richard J., and Suttle, Lloyd J. **Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to Organization Change.** Santa Monica, Calif Goodyear Publishing, 1977.

Lewin, David. **Collective Bargaining and the Quality of Work Life.**

. Organizational Dynamics (Autumn), 1981.

Mohrman, Susan A., and Lawler, Edward E., III. **Quality of Work Life.**

In Research in Personnel and Human Resources Management, 1984.

Rowland, Kendrith M. and Ferris, Gerald E. (eds.), Connecticut : JAI Press.

Nadler, D.A. and Lawler, E.E. III. (Winter) **Quality of work life : Perspectives and directions.** Organizational Dynamics, 1983.

Rosow, Michael P. **Quality of Working Life : A Behavioral Process for Organizational Change.** In Industrial Behavior Modification, 1982.

O'Brien, Richard M. , Dickinson, Alyce M. , and Michael P. Rosow (eds.), New York : Pergamon Press.

Rubenstein , Sidney P. **Quality Systems and the Principles of OWL.**

In Quality of Work Life. 1983.

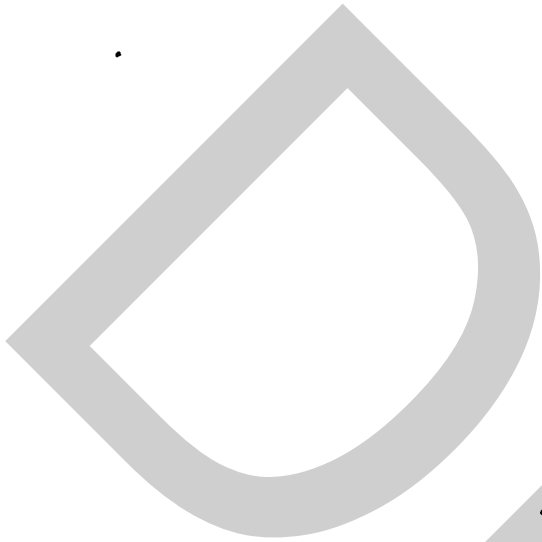
Skrovan, Daniel J. (ed.), Massachusetts: Addison-Wesley. Schlesinger, Leonard A. and Oshry, Barry. **Quality of Work Life and the Manager : Muddle in the Middle.** Organizational Dynamics, (Summer), 1984.

Skrovan, Daniel J. **Introduction.** In **Quality of Work Life.** Edited by Daniel J.

Skrovan. Massachusetts : Addison-Wesley, 1983.

Suttle, J. Lloyd. **Improving Life at Work-Problems & Prospects.** In **Improving Life at Work.** Richard Hackman, and J. Lloyd Suttle (eds.), California : Goodyear, 1977.

Walton, Richard E. **Criteria for Quality of Working Life.** In **The Quality of Working Life,** Louis E. Davis, and Albert B. Cherns (eds.), New York : Free Press, 1977.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ความเป็นมาสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11

สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 เป็นสถานีวิทยุโทรทัศน์หลักที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางของรัฐบาลอย่างแท้จริง ภายใต้การดำเนินงานของกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ก่อตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2528 เพื่อให้เป็นสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งชาติ ทำหน้าที่ให้ความรู้ การศึกษา เผยแพร่ข่าวสารการประชาสัมพันธ์ และสนับสนุนนโยบายของรัฐกับเพื่อแก้ไขระบบเครือข่ายวิทยุโทรทัศน์ของกรมประชาสัมพันธ์ให้สมบูรณ์ รวมทั้งขยายเขตบริการวิทยุโทรทัศน์ให้ครอบคลุมและได้มาตรฐานทั่วประเทศ

สถานีวิทยุโทรทัศน์ถูกจัดตั้งขึ้นชั่วคราวที่อาคารศูนย์ควบคุมระบบโทรทัศน์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ภายในวงเงิน 8 ล้านบาท เริ่มแพร่ภาพออกอากาศเป็นประจำตั้งแต่เวลา 16.30-21.00 น. โดยเริ่มในวันที่ 1 มกราคม 2529 จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2531

จากข้อจำกัดด้านงบประมาณ กรมประชาสัมพันธ์จึงขอความช่วยเหลือจากประเทศญี่ปุ่น โดยผ่านทางสำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งรัฐบาลญี่ปุ่น (JICA) ซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นได้อนุมัติโครงการช่วยเหลือแบบให้เปล่าในวงเงิน 2,062 ล้านเยน หรือประมาณ 300 ล้านบาท

การดำเนินการก่อสร้างและติดตั้งอุปกรณ์ด้านเทคนิคใช้เวลาทั้งสิ้น 9 เดือน (13 ก.ค. 30-28 มี.ค. 31) ภายใต้โครงการความช่วยเหลือนี้ กรมประชาสัมพันธ์ได้รับอาคารและอุปกรณ์วิทยุโทรทัศน์มีมูลค่าทั้งสิ้น 300 ล้านบาท

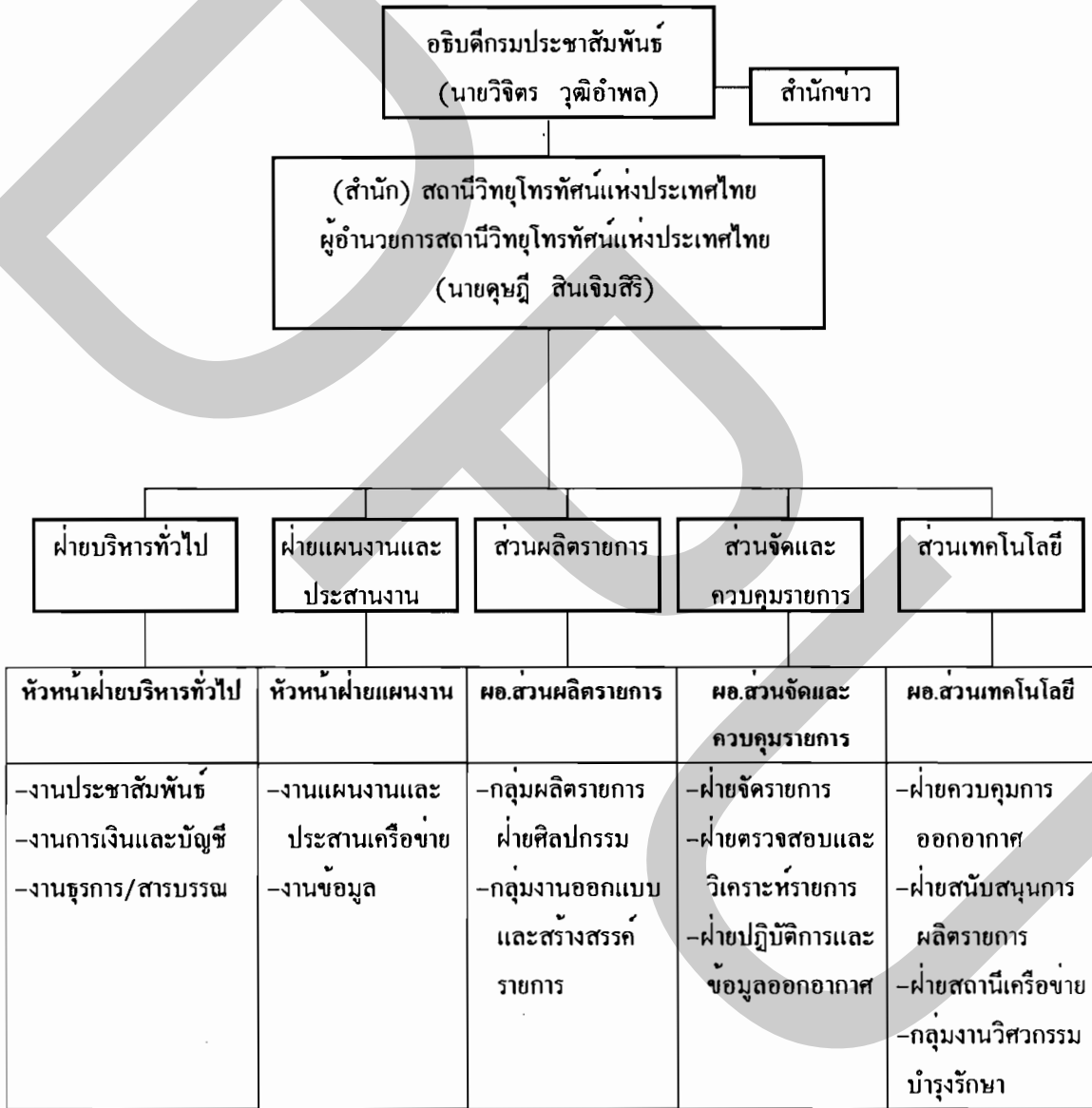
สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 เริ่มทดลองแพร่ภาพออกอากาศรายการเพื่อการศึกษา รายการข่าวภาคเช้า-ค่ำ และการถ่ายทอดรายการไปยังสถานีเครือข่าย เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2531

วันที่ 11 กรกฎาคม 2531 ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จทรงเปิดอาคารสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 อย่างเป็นทางการ

ภาคผนวก ข

โครงสร้างการบริหารงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย

โครงสร้างการบริหารงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย



รายการของสถานี

สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย มีส่วนผลิตรายการที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการสร้างสรรค์และผลิตรายการโทรทัศน์ประเภทต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสื่อข้อมูลข่าวสาร ความรู้และให้ความบันเทิงในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสารคดี รายการสนทนา กีฬา รายการเด็ก รายการศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ

ปัจจุบันได้ผลิตรายการประเภทต่าง ๆ ออกสู่สายตาประชาชนทางสถานีวิทยุโทรทัศน์ แห่งประเทศไทย ช่อง 11 มากมายหลายรายการ ประกอบด้วย

1. รายการที่ผลิตเอง
2. รายการที่ผลิตและได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น
3. รายการเฉพาะกิจประชาสัมพันธ์ของรัฐ

สัดส่วนรายการ

1. รายการเพื่อการศึกษา	ร้อยละ	17.4
2. รายการข่าว	ร้อยละ	22.2
3. รายการความรู้ทั่วไป	ร้อยละ	32.8
4. รายการประชาสัมพันธ์ของรัฐ	ร้อยละ	8.02
4. รายการกีฬา	ร้อยละ	7.70
6. รายการสาระบันเทิง	ร้อยละ	7.40
7. รายการเด็กและเยาวชน	ร้อยละ	4.40

งานข่าว

รายการข่าวที่ออกอากาศทาง สทท.11 มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 18 ของรายการที่ออก อากาศทั้งหมด โดยประมาณร้อยละ 90 ทีมข่าวทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะร่วมกันผลิตเอง ส่วนข่าวต่างประเทศ สทท.11 รับสัญญาณภาพข่าวจากสำนักข่าว WTN เป็นหลัก

การปฏิบัติงานในส่วนกลาง จะแบ่งการทำข่าวออกเป็นสายข่าว คือ สายข่าวในพระราช สำนัก สายข่าวการเมือง สายข่าวเศรษฐกิจ สายข่าวสังคม ศิลปวัฒนธรรม สายข่าววิทยาศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม และสายข่าวกีฬา

งานเทคนิค

ข้อมูลด้านเทคนิคของ สทท.11 มีดังนี้

1. เครื่องส่ง เป็นเครื่องส่งฯ ยี่ห้อ NEC Model PCN 1420 AH มีกำลังส่ง สัญญาณภาพ 20 KW เทียบเป็นอัตราส่วนกำลังส่งภาพ : กำลังส่งเสียง เป็น 10 : 1 ส่งสัญญาณโทรทัศน์ในระบบ PAL-B, CCIR.Standard ใช้เครื่องส่งฯ 2 เครื่อง สลับกันส่งออกอากาศ เมื่อเครื่องส่งฯ เครื่องหนึ่งเครื่องใดขัดข้องก็สามารถใช้เครื่องส่งฯ อีกเครื่องหนึ่งออกอากาศได้ทันที
2. เสาอากาศ สูง 180 เมตร เป็นเสาอากาศชนิด Self Support บนยอดเสาติดตั้ง แผงสายอากาศส่งชนิด Dipole Panel 4 ทิศทาง
3. การแพร่สัญญาณโทรทัศน์ไปยังภูมิภาค เพื่อให้การแพร่ภาพออกอากาศของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพฯ สามารถแพร่ภาพครอบคลุมพื้นที่ของประเทศให้ได้มากที่สุด กรมประชาสัมพันธ์จึงได้จัดตั้งสถานีเครือข่ายเพื่อถ่ายทอดรายการโทรทัศน์ตามส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ดังนี้

3.1 สถานีหลัก (Main Station)

- 3.1.1 สำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 1 ขอนแก่น
- 3.1.2 สำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 2 อุบลราชธานี
- 3.1.3 สำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 3 ลำปาง
- 3.1.4 สำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 4 พิษณุโลก
- 3.1.4 สำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 4 สุราษฎร์ธานี
- 3.1.6 สำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 6 สงขลา
- 3.1.7 สำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 7 ระยอง
- 3.1.8 สำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 8 กาญจนบุรี

3.2 สถานีย่อย (Sub Station) ได้แก่ จ.นครราชสีมา จ.แม่ฮ่องสอน จ.นครสวรรค์ จ.ระยอง จ.นครศรีธรรมราช จ.สุรินทร์ จ.เชียงใหม่ จ.สระแก้ว จ.ภูเก็ต และ จ.ตรัง

3.3 สถานีทวนสัญญาณ (Repeater Station) ได้แก่ จ.สกลนคร จ.อุดรธานี จ. เชียงราย จ.แพร่ จ.เพชรบูรณ์ จ.ตราด จ.ชุมพร จ.ยะลา จ.มุกดาหาร จ.เลย จ.น่าน จ.ตาก อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ จ.ประจวบคีรีขันธ์ และจ.ระนอง

ระบบเชื่อมโยงสัญญาณจากสถานีส่งโทรทัศน์ ไปยังสถานีเครือข่ายทั่วประเทศ สทท.11 ได้เช่าช่องรับ-ส่งสัญญาณโทรทัศน์ (Transponder) ดาวเทียมไทยคม 2 จำนวน 1 Transponder ที่ 4 ความถี่ย่าน C-Band

พื้นที่เขตบริการ

1. สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร) ครอบคลุมพื้นที่ 11 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม พระนครศรีอยุธยา สระบุรี ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง นครปฐม
2. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1 (ขอนแก่น) ครอบคลุมพื้นที่ 10 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น นครราชสีมา สกลนคร เลย หนองคาย มหาสารคาม ชัยภูมิ กาฬสินธุ์ อุดรธานี หนองบัวลำพู
3. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 2 (อุบลราชธานี) ครอบคลุมพื้นที่ 9 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ ยโสธร นครพนม ร้อยเอ็ด มุกดาหาร อำนาจเจริญ
4. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 (ลำปาง) ครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ ลำปาง เชียงใหม่ เชียงราย แพร่ น่าน ลำพูน พะเยา แม่ฮ่องสอน
4. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 4 (พิษณุโลก) ครอบคลุมพื้นที่ 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก นครสวรรค์ พิจิตร อุดรดิตถ์ กำแพงเพชร ตาก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุทัยธานี
6. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 4 (สุราษฎร์ธานี) ครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ภูเก็ต กระบี่ พังงา ระนอง ชุมพร ประจวบคีรีขันธ์
7. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 6 (สงขลา) ครอบคลุมพื้นที่ 7 จังหวัด ได้แก่ สงขลา พัทลุง ตรัง สตูล บัตตานี นราธิวาส ยะลา
8. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 (ระยอง) ครอบคลุมพื้นที่ 9 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ชลบุรี จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ
9. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 8 (กาญจนบุรี) ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี ราชบุรี ชัยนาท

ภาคผนวก ก

สถานที่ตั้งหน่วยงาน

หน่วยงานส่วนกลาง

สำนักข่าวสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย สทท.11 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ห้วยขวาง
กรุงเทพฯ 10310 โทรศัพท์ (02) 3182226, 3144005, 3182110, โทรสาร 3184988

หน่วยงานส่วนภูมิภาค

1. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1 ขอนแก่น ถ.นิกรสำราญ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000
โทร.(043) 222163 โทรสาร 221026
2. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 2 อุบลราชธานี ถ.แจ้งสนิท ต.แจระแม อ.เมือง จ.อุบลราชธานี
34000 โทร.(045) 314707, 312119
3. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ลำปาง ถ.พหลโยธิน ต.หัวเวียง อ.เมือง จ.ลำปาง 52000
โทร.(054) 221092 โทรสาร 223073
4. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 4 พิษณุโลก 114 ถ.เอกาทศรถ อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000
โทร.(055) 245066 โทรสาร 241308
5. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 5 สุราษฎร์ธานี 145 ถ.คอนนง อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี 84000
โทร.(077) 272774 โทรสาร 272699
6. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 6 สงขลา 40 ถ.นิพัทธ์สงเคราะห์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา
90110 โทร.(074)231688 โทรสาร 245643
7. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 ระยอง ถ.ระยอง-บ้านค่าย ต.น้ำคอก อ.เมือง จ.ระยอง
โทร.(038) 875261 โทรสาร 875261
8. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 8 กาญจนบุรี อาคารองค์การบริหารส่วนจังหวัด (หลังเดิม)
ถ.แสงชูโต อ.เมือง จ.กาญจนบุรี 71000
โทร.(034) 516794

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

"การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11"

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 **คำตอบ** เป็นความคิดเห็น ความรู้สึกส่วนตัวของท่านซึ่งไม่ใช่การตอบผิดหรือตอบถูก แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ต่อไป

รายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 7 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับ "การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11" ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

- 2.1 ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน
- 2.2 ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน
- 2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.4 ด้านความท้าทายในงาน
- 2.5 ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด เพราะความต้องการของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใดแต่จะมีผลเฉพาะด้านการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ถ้าชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง
ของท่านเพียงข้อเดียวเท่านั้น และกรุณาตอบทุกข้อ

1. เพศ
 - 1.) ชาย
 - 2.) หญิง
2. สถานภาพการทำงานของท่าน
 - 1.) ข้าราชการ
 - 2.) ลูกจ้าง
3. ประเภทหน่วยงาน
 - 1.) บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลาง
 - 2.) บุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค
4. วุฒิการศึกษา
 - 1.) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2.) ปริญญาตรี
 - 3.) ปริญญาโทขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน
 - 1.) 1-5 ปี
 - 2.) 6-10 ปี
 - 3.) 11 ปีขึ้นไป
6. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ (โดยประมาณต่อเดือน)
 - 1.) ต่ำกว่า 5,000 บาท
 - 2.) 5,001-10,000 บาท
 - 3.) 10,001 บาทขึ้นไป
7. อายุ
 - 1.) ต่ำกว่า 25 ปี
 - 2.) 26-35 ปี
 - 3.) 36-45 ปี
 - 4.) 46 ปีขึ้นไป

ส่วนนี้สำหรับผู้วิจัยเท่านั้น

1-3 ID

4

5

6

7

8

9

10

ตอนที่ 2

"การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนกลาง และบุคลากรงานช่างในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11"

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งทางขวามือเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

1. ด้านมาตรฐานสภาพการทำงาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ					ส่วนนี้สำหรับ ผู้วิจัยเท่านั้น
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1.	เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านจะต้องทำในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 11
2.	ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมดี						<input type="checkbox"/> 12
3.	ในหน่วยงานของท่านมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานกับท่านได้เสมอ						<input type="checkbox"/> 13
4.	ปริมาณงานประจำที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 14
5.	ในหน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน						<input type="checkbox"/> 15
6.	ในหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี มีบรรยากาศเหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง การระบายอากาศ ฯลฯ						<input type="checkbox"/> 16
7.	ในหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม เพียงพอและเหมาะสมดี						<input type="checkbox"/> 17
8.	ในหน่วยงานของท่านมีสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ						<input type="checkbox"/> 18
9.	งานของท่านมีความมั่นคง						<input type="checkbox"/> 19

2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ					ส่วนนี้สำหรับ ผู้วิจัยเท่านั้น
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1.	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน						<input type="checkbox"/> 20
2.	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์						<input type="checkbox"/> 21
3.	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานของท่านนับว่าสูง เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน						<input type="checkbox"/> 22
4.	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานของท่าน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกเข้ามาทำงาน						<input type="checkbox"/> 23
5.	ในหน่วยงานของท่านให้สวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเพียงพอและทัดเทียมกันดี						<input type="checkbox"/> 24
6.	ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของท่านได้ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 25
7.	ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของท่านมีความเที่ยงตรงและให้ความยุติธรรมต่อท่านในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 26
8.	ในหน่วยงานของท่านมีการจัดทำเอกสารแจ้งข่าว คำสั่ง รวมทั้งระเบียบการต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 27
9.	เมื่อการปฏิบัติงานของท่านมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของท่านจะให้คำปรึกษาหรือชี้แนะอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 28

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ					ส่วนนี้สำหรับ ผู้วิจัยเท่านั้น
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1.	ท่านมีอิสระเสรีในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/> 29
2.	ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านและให้การชมเชยกอของ						<input type="checkbox"/> 30
3.	ผลการปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 31
4.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี						<input type="checkbox"/> 32
5.	การจัดระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง						<input type="checkbox"/> 33
6.	นโยบายและการบริหารงานที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายดี						<input type="checkbox"/> 34
7.	ท่านมีความเข้าใจในนโยบายและการบริหารองค์กรเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 35
8.	ในหน่วยงานของท่านได้พยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสนในการเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ความรู้ความสามารถของท่านอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 36
9.	ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานเคารพและยอมรับฟังข้อคิดเห็นของท่าน						<input type="checkbox"/> 37

4. ด้านความท้าทายในงาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ					ส่วนนี้สำหรับ ผู้วิจัยเท่านั้น
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1.	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยงานแห่งนี้						<input type="checkbox"/> 38
2.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่อง งานและในเรื่องส่วนตัว						<input type="checkbox"/> 39
3.	ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เคารพและยอมรับฟังข้อคิดเห็นของท่าน						<input type="checkbox"/> 40
4.	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 41
5.	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ สมัยเรียนของ ท่านที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่าคุณมีฐานะความ มั่นคงเทียบเท่าหรือมากกว่าเพื่อน ๆ						<input type="checkbox"/> 42
6.	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื้อถือ และ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ในการปฏิบัติ งาน						<input type="checkbox"/> 43
7.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ และมีความท้าทายความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 44
8.	ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 45
9.	ท่านมีโอกาสดูเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากหน่วย งานในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/> 46

5. ด้านวงจรชีวิตกับการทำงาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ					ส่วนนี้สำหรับ ผู้วิจัยเท่านั้น
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1.	การปฏิบัติของท่านสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของครอบครัว						<input type="checkbox"/> 47
2.	งานที่ท่านปฏิบัตินี้ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว						<input type="checkbox"/> 48
3.	การเดินทางจากที่พักอาศัยไปสถานที่ทำงานมีความสะดวกดี						<input type="checkbox"/> 49
4.	การเดินทางไปปฏิบัติงานที่ต่างประเทศหรือต่างจังหวัดของท่านเป็นที่เข้าใจดีในครอบครัว						<input type="checkbox"/> 50
5.	ท่านสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้จากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่						<input type="checkbox"/> 51
6.	ท่านมองเห็นความเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำปัจจุบัน						<input type="checkbox"/> 52
7.	งานที่ท่านปฏิบัติมีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่ง						<input type="checkbox"/> 53
8.	ท่านมีความคล่องตัว มีอิสระภาพทางความคิด และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้						<input type="checkbox"/> 54
9.	การปฏิบัติในหน่วยงานของท่านไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกอึดอัดและเร่งรีบ						<input type="checkbox"/> 55

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล

นายจำลอง อนันตสุข

ประวัติการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนกรรมศาสตร์ศึกษาลัย จ.สุพรรณบุรี (2522)
- อนุปริญญา ป.กศ.สูง สาขาพลศึกษา จากวิทยาลัยพลศึกษา จ.สุพรรณบุรี (2524)
- ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาพลศึกษาจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2528)

ประวัติการทำงาน

- 2529-2530 ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์สยามกีฬา
- 2532-2543 ผู้สื่อข่าวและบรรณาธิการข่าวกีฬา สำนักข่าวสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์
- 2540-2543 เลขานุการสมาคมช่างภาพผู้สื่อข่าวโทรทัศน์แห่งประเทศไทย (3, 5, 7, 9, 11 และ ITV)

ตำแหน่งงานที่ทำปัจจุบัน

- ผู้สื่อข่าว 5 (บรรณาธิการข่าวกีฬา) สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์

สถานที่ทำงาน

- สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ห้วยขวาง กทม. 10320 โทร.318-2226, 314-4005

ที่อยู่ปัจจุบันที่สามารถติดต่อได้

- 56 หมู่ 10 ทุ่งคอก อ.สองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี 72190
โทร.(035) 541-352, 01-6140960