

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นางสาวเอมอร ผิวเหลือง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Affecting Quality of Working Life of Personnel
in Sukhothai Thammathirat Open University**

Miss Amaon Pewluang



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ชื่อและนามสกุล นางสาวเอมอร ผิวเหลือง

แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

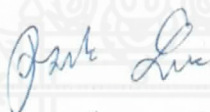
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเสริญฐ์

2. อาจารย์ ดร. สุนิสา จุ้ยม่วงศรี

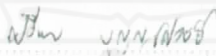
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเสริญฐ์)

กรรมการ



(อาจารย์ ดร. สุนิสา จุ้ยม่วงศรี)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ผู้วิจัย นางสาวเอมอร ผิวเหลือง รหัสนักศึกษา 2493004309 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2) อาจารย์ ดร. สุนิสา จุ้ยม่วงศรี
 ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และ (4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แบ่งประชากรเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นบุคลากรทั่วไป จำนวน 2,405 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างสองขั้นตอนคือแบบแบ่งชั้นและแบบระบบ เพื่อให้ได้บุคลากรกระจายไปตามหน่วยงาน ได้ตัวอย่างบุคลากรทั่วไปจำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ส่วนกลุ่มที่สองเป็นผู้บริหาร จำนวน 46 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมากที่สุด ได้ตัวอย่างผู้บริหารทุกระดับ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านส่วนตัวอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านการทำงาน ด้านสังคม และอยู่ในระดับปานกลางคือด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ (2) บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีเพศ ลักษณะสายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้แก่ ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน โดยร่วมกันทำนายการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 45 และ (4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและยุคธรรม โดยเฉพาะลูกจ้างเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ด้านสังคมควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมมากขึ้นในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ด้านการทำงานควรมีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจนของบุคลากร และด้านส่วนตัวควรส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยลักษณะงานควรมีการแจ้งผลการทำงานเป็นระยะ ๆ ควรกระจายอำนาจ และส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Thesis title: Factors Affecting Quality of Working Life of Personnel in Sukhothai Thammathirat Open University

Researcher: Miss Amaon Pewluang; **ID:** 2493004309; **Degree:** Master of Business Administration;

Thesis advisors: (1) Sritana Boonyasait, Associate Professor; (2) Dr. Sunisa Juimuangstri,

Academic year: 2011

Abstract

This research aimed : (1) to study the quality of working life (QWL) of the personnel in Sukhothai Thammathirat Open University (STOU); (2) to compare QWL of the STOU personnel by personal factors; (3) to study work characteristic factors affecting QWL of the STOU personnel; and (4) to study the guideline to develop QWL of the STOU personnel.

This research was a survey research. The population was the STOU personnel under of both central and local departments in the University. The population was divided into two groups. The first group was 2,405 general personnel and 343 of them were randomized by stratified and systematic random sampling in order to cover all department personnel. A questionnaire was used as the research tool in this group. The second group was 46 administrators at all levels and 9 of them were selected by purposive sampling in order to get the administrators dealing with most of the first group. An interviewing form was used as the research tool. Data analysis included percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, t-test, and one-way analysis of variance.

The results showed that: (1) overall QWL of the STOU personnel was at the high level. Considering by aspect, it was found that the private life aspect was at the high followed by work, social, and economic aspects were at the moderate level, respectively; (2) the STOU personnel with different sex, work characteristics, age, marital status, level of education, years of working at the University, average monthly income, personnel categories, and affiliated departments had no different QWL; (3) work characteristic factors affecting QWL of the STOU personnel consisted of aspects of knowing of their own evaluated performance, work freedom and importance of their work. These factors predicted QWL of 45%; and (4) the guideline to develop QWL of the STOU personnel comprised: *Economic Aspect* salary and compensation for living expenses should be appropriately adjusted to meet the current cost of living and fairness, particularly, University-revenue employees; *Social Aspect* contribution for good relationship with the external institutes among the STOU personnel should more be supported; *Work Aspect* career path system of the STOU personnel should be clearer; *Private Life Aspect* good physical and mental health of the STOU personnel should be encouraged continuously; and *Work Characteristic Aspect* their own evaluated performance should be regularly informed, power should be decentralized, and work achievement of the STOU personnel should be promoted.

Keywords: Quality of working life, Sukhothai Thammathirat Open University.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อาจารย์ ดร.สุนิสา จุ้ยม่วงศรี สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้ คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่สละเวลาอันมีค่า เป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขการทำวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่สละ เวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ปฏิบัติงาน ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม บุคลากรงานสวัสดิการ งานทะเบียน ประวัตติ งานบริหารบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย คณาจารย์และ บุคลากรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่ง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น และ ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มอบทุนสนับสนุนจัดทำวิทยานิพนธ์

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ห่วงใยให้กำลังใจตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ อันใดที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบให้แก่อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้สนใจการศึกษาทุกท่าน

เอมอร ผิวเหลือง

มิถุนายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	42
สภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาราช	80
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช	84
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	89
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช	92
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช	97
ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช	100
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	117
สรุปการวิจัย	117
อภิปรายผล	123
ข้อเสนอแนะ	127
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	137
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ	138
ข ราชานามผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์	140
ค แบบสัมภาษณ์	142
ง แบบสอบถาม	144
จ การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	152
ประวัติผู้วิจัย	158

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนของบุคคลมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ... 77
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยรวม 80
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกรายด้าน 81
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยรวม 84
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านการทำงาน 85
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านส่วนตัว 86
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านสังคม 87
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านเศรษฐกิจ 88
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตาม เพศ และลักษณะสายงาน 89
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภท ของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด 90
ตารางที่ 4.11	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 92
ตารางที่ 4.12	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ ของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 93

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้จากการคัดเลือก ตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)	95
ตารางที่ 4.14	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	97



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โลกก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้เป็นหลัก องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและเริ่มหันมาสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะเห็นว่าบุคลากรเป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และมนุษย์ไม่ใช่แค่เพียงทำงานเพื่อเลี้ยงชีพตนเองเท่านั้น แต่ยังทำงานเพราะเห็นคุณค่าของงานที่สังคมยกย่อง และทำงานให้มีความผูกพันในงานและมีความสุขด้วย เพราะคนเราไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องการทางด้านจิตใจด้วย ถ้าองค์กรสามารถพบกันครึ่งทางระหว่างความคาดหวังขององค์กร และความต้องการของพนักงาน ได้ก็ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะที่ไม่ขัดแย้งจนเกินไป และทั้งสองฝ่ายก็ได้รับประโยชน์ร่วมกันด้วย (ตินปรัชญพฤษ์ 2539: 266-267) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ทำงานในองค์กรไปพร้อม ๆ กันกับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ 2540: 14)

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้บุคลากรทำงานเพียงด้านเดียว บุคลากรสมควรต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงานตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคลากรและกลุ่มต่าง ๆ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ 2549: 426) นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐก็ยังนำมาเป็นนโยบายหลักในการส่งเสริมและสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับ

การจัดสวัสดิการและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐ จัดระเบียบข้าราชการพลเรือนให้ไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ผู้ทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีความสุข จึงกำหนดมาตรฐานที่เป็นแนวทางให้ส่วนราชการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) นอกจากนี้ ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงานโดยมีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะจูงใจให้บุคลากรทำงานมีความพึงพอใจและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Werther and Davis 1982: 66-67) โดยผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน (Hackman and Oldham 1980: 32) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกคาดหวังของบุคลากร เพื่อองค์การจะหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรและทำให้บุคลากรตระหนักว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งต่อการดำรงชีวิต เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนก็จะจงรักภักดี พุ่มพวงกายแรงใจ และปลั่งความคิดในการทำงาน และจะรู้สึกว่างานของตนมีความสำคัญ ทำให้มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงาน หรือลาออก มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ เพราะพนักงานมีส่วนช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้า การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพขององค์การ ทำให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Greenberg and Baron 1995)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นมหาวิทยาลัยระบบเปิดที่ดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐในการประกาศยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ และให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่กับการบริหารจัดการ และการบริหารเงินและทรัพย์สินขององค์การ วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2552-2556) มีลักษณะเป็นแผนยุทธศาสตร์ ที่หวังให้เป็นแผนชี้นำ กำกับทิศทางการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ทั้งภายในและภายนอกประเทศ (ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน กองแผนงาน 2552) ดังนั้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะเมื่อบุคลากรเห็นว่างานมีความสำคัญและมีส่วนทำให้บุคลากรมีชีวิตที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้จะทำให้บุคลากรมีร่างกายแข็งแรงใจในการช่วยกันขับเคลื่อนทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดว่า “มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นมหาวิทยาลัยเปิดที่ใช้ระบบการศึกษาทางไกลชั้นนำของโลกให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน”

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าเมื่อ พ.ศ. 2542 รมิตา อੰนวงษ์ ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง (รมิตา อੰนวงษ์ 2542) ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกต่อความเป็นอยู่เฉพาะข้าราชการเท่านั้น และปัจจุบันมหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์โครงสร้าง ระบบการบริหารให้สอดคล้องสภาพแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ส่งผลให้มีการปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดองค์กรของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะการลดจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำ หรือการจ้างเอกชนเข้ามารับผิดชอบดำเนินการแทนในหน้าที่บางอย่าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงในระยะยาว ประกอบกับการเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยจึงเตรียมความพร้อมในด้านอัตรากำลังที่จะลดลงในช่วงระยะเวลา 5-10 ปี เนื่องจากการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และการเกษียณอายุราชการตามปกติ ซึ่งอัตรากำลังทดแทนจะมีตำแหน่งพนักงานของรัฐเท่านั้น บุคลากรจึงมีการเข้า-ออก โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และมีหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ดังนั้น เพื่อองค์กรจะหาวิธีตอบสนองความต้องการพื้นฐานและทำให้บุคลากรตระหนักว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งต่อการดำรงชีวิต จึงควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อทราบถึงความรู้สึกต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบันและความคาดหวังของบุคลากรว่าปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกประเภท

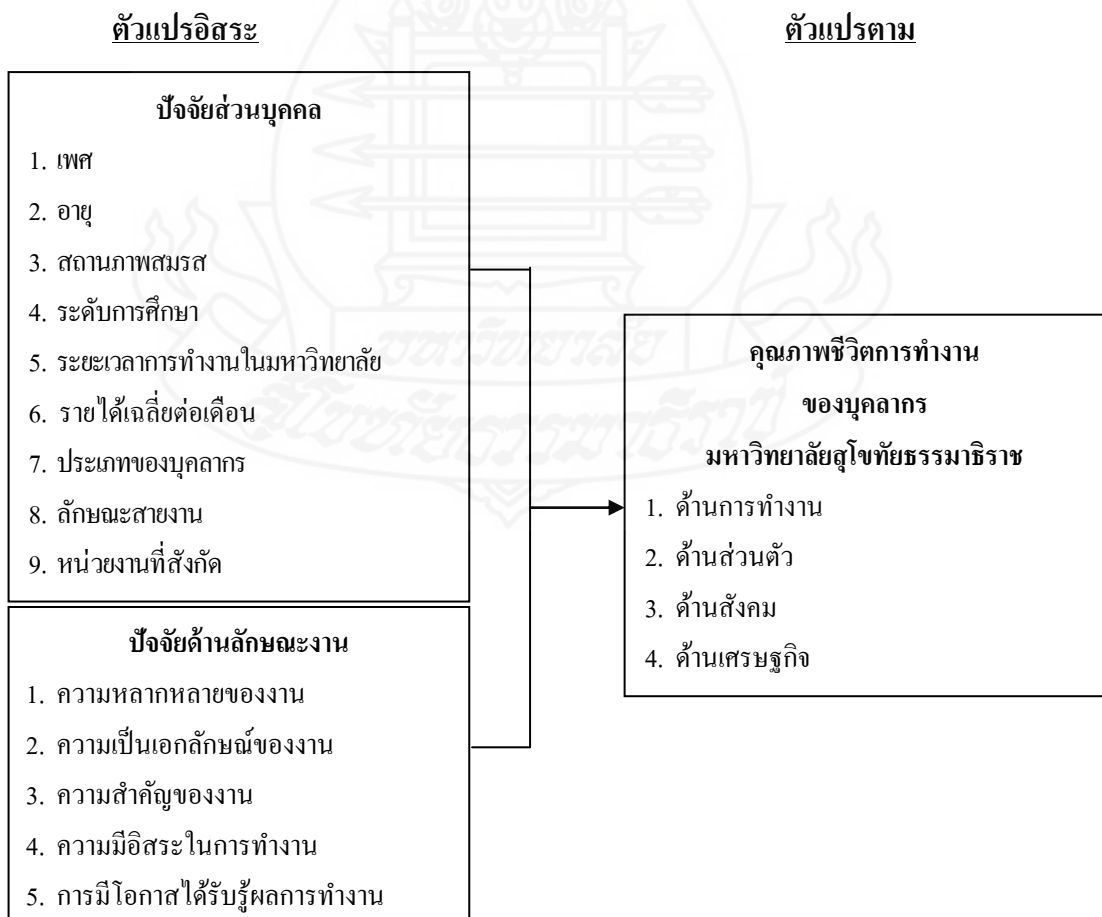
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
- 4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือปัจจัยด้านลักษณะงาน ตามแนวคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน และ 5) การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน

5.2 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่ทำงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีประชากร 2,451 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

5.2.1 **กลุ่มบุคลากรทั่วไป** จำแนกตามประเภทของบุคลากรแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) พนักงาน 3) ลูกจ้างประจำ และ 4) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มีประชากร 2,405 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน

5.2.2 **กลุ่มผู้บริหาร** จำแนกตามประเภทผู้บริหารของหน่วยงานแบ่งเป็น 5 ตำแหน่ง ได้แก่ 1) อธิการบดีหรือรองอธิการบดี 2) ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา 3) ผู้อำนวยการสำนัก 4) ผู้อำนวยการกอง และ 5) ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยพัฒนา มีประชากร 46 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7) ประเภทของบุคลากร 8) ลักษณะสายงาน และ 9) หน่วยงานที่สังกัด

2) ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน และ 5) การมีโอกาสดำเนินการรับรู้อะไรก็ตาม

5.3.2 *ตัวแปรตาม* คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านเศรษฐกิจ

5.3 *ขอบเขตด้านเวลา* การศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2553 ถึงเดือนพฤษภาคม 2555 โดยเก็บข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2555

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 *คุณภาพชีวิตการทำงาน* หมายถึง การที่บุคลากรทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรให้มีชีวิตที่มีคุณค่า มีความเป็นอยู่ที่ดี ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ได้อย่างพอเพียงและยุติธรรม ซึ่งวัดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

6.1.1 *ด้านการทำงาน* หมายถึง การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีความเป็นธรรม กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน มีการสรรหาคัดเลือกโดยระบบคุณธรรม มีการบริหารผลการทำงานอย่างเป็นระบบ มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน บุคลากรได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

6.1.2 *ด้านส่วนตัว* หมายถึง บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

6.1.3 ด้านสังคม หมายถึง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

6.1.4 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานานุรูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน

6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

6.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชแต่ละคน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร ลักษณะสายงาน และหน่วยงานที่สังกัด

6.2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคลากรปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่บุคลากรจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงานหลายอย่างให้สำเร็จผล
- 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่บุคลากรแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการทำที่ชัดเจน
- 3) ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรทั้งในและนอกองค์กร
- 4) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระในการตัดสินใจและกำหนดเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง
- 5) การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน หมายถึง งานที่บุคลากรได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ทำไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อการทำงานของบุคลากรนั้น

6.3 บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบด้วยบุคลากร 2 ประเภท ดังนี้

6.3.1 บุคลากรทั่วไป หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ ลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

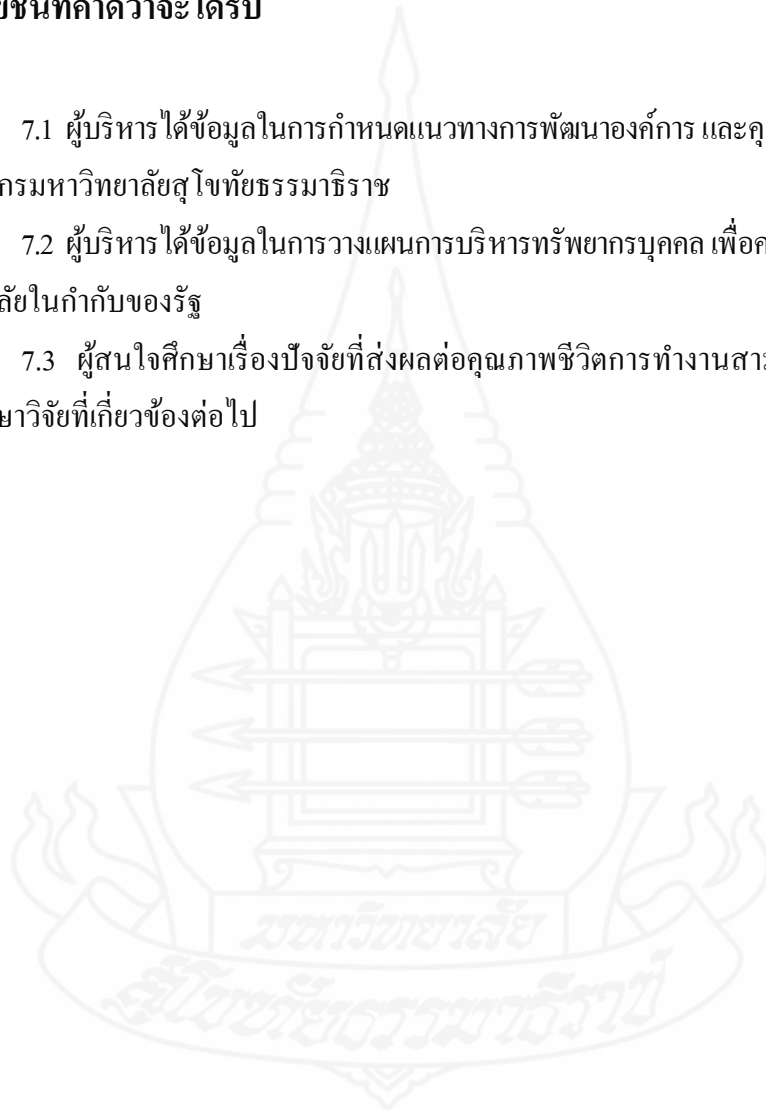
6.3.2 **ผู้บริหาร** หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ ที่ดำรงตำแหน่ง 1) อธิการบดีหรือรองอธิการบดี 2) ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา 3) ผู้อำนวยการกอง 4) ผู้อำนวยการสำนัก และ 5) ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารได้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

7.2 ผู้บริหารได้ข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมต่อการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

7.3 ผู้สนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถใช้เป็นแนวทาง ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช” ผู้วิจัยได้รวบรวมและประมวลแนวคิด ทฤษฎี บทความ เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.5 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์
 - 2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์
 - 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก
3. สภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 - 3.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 - 3.2 การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 - 3.3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 - 3.4 สวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540: 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ ที่ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กันกับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าบุคลากรและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เริ่มขึ้นในตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกา และมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรประกอบ และค่านิยมของแรงงานในองค์กร ดังนี้

1. บุคลากรในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีต และมีวิธีทำงานต่างจากบุคลากรในอดีต บุคลากรต้องการตอบสนองความก้าวหน้าในการทำงาน และต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือน และผลตอบแทน

2. สัญญาทางจิต (Psychological Contract) ระหว่างลูกจ้างกับองค์กรดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของบุคลากรและความสนใจในการตอบสนองความต้องการขั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น การที่บุคลากรจะทำงานตามหน้าที่อย่างเดียวจะไม่เพียงพอแล้วเพราะองค์กรต้องการบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูง และสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรม จากสมรรถวิสัยทางเทคนิคที่มีอยู่ได้ สิ่งที่ทำนายฝ่ายจัดการคือการจูงใจบุคลากรด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐาน แต่ต่อไปค่านิยมอื่น เช่น ความมีคุณค่าของตน เวลาพักผ่อน การสื่อสารกับฝ่ายจัดการที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อบุคลากรมากขึ้น

นอกจากนี้ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2539: 266-267) กล่าวว่า แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญสัมพันธ์กับปรัชญาการทำงาน และความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่กำลังเปลี่ยนไป ที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับปรัชญาการทำงาน คือ ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ใช่แค่เพียงทำงานเพื่อเลี้ยงชีพตนเองเท่านั้น แต่ยังทำงานเพราะเห็นคุณค่าของงานที่สังคมยกย่อง และทำงานให้มีความผูกพันในงานและมีความสุขด้วย เพราะคนเราไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องการทางด้านจิตใจด้วย นอกจากนี้ยังกล่าวต่ออีกว่าถ้าองค์กรสามารถพบกันครึ่งทางระหว่างความคาดหวังขององค์กรและความต้องการของบุคลากรได้ ก็ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะที่ไม่ขัดแย้งจนเกินไป และทั้งสองฝ่ายก็ได้รับประโยชน์ร่วมกันด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ที่ได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้เจริญเติบโต

ก้าวหน้าไปพร้อมกัน โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อมกับการพัฒนางาน ด้วยเงื่อนไขและวิธีการทำงานที่ได้ประโยชน์ร่วมกัน กล่าวได้ว่า หากองค์กรใช้วิธีการจูงใจให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้า มีเวลาพักผ่อน มีคุณค่าของตนที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงาน ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 23) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมาย คือ

1. ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผลที่มีต่อบุคลากร การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

สันติ บางอ้อ (2540: 39-40) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผดาดพร เหมบุตร (2543: 66) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่เราพอใจ และส่วนที่สอง เป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกสุขทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่ตนรัก ทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน

เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร (2543: 275) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองด้วยการทำงาน งานที่ทำมีความมั่นคง ได้รับการส่งเสริมพัฒนาในลักษณะที่มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่ทำงานจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง

เสนาะ ดิยาวี (2544: 6) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพ โดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

Schermerhorn (1996: 3) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัววัดคุณภาพทั้งหมด จากประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน เป็นแนวทางที่เน้นความคิดเกี่ยวกับคนในเรื่องการทำงานและการมีส่วนร่วม

Moorhead and Griffin (2001: 519) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการทำงานที่บุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง โดยผ่านจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร

Siegel and Lee (2001: 242) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความต้องการที่หลากหลายจากแหล่งต่าง ๆ กิจกรรมและผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จได้เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์การทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากความพึงพอใจในด้านงานและด้านครอบครัว (เช่น ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว หรือเวลาพักผ่อน)

Newstrom and Davis (2002: 244) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคน โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร ให้มีชีวิตที่มีคุณค่า มีความเป็นอยู่ที่ดี ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ได้อย่างพอเพียงและยุติธรรม

1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กองสวัสดิการแรงงาน (2547: 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน ครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ตนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นหมายถึง คนทำงานหรือบุคลากรควรจะได้รับ การรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ

ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นความต้องการของตนเอง ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหรือผู้ใช้แรงงานนั้นจะต้องคำนึงทั้ง 4 มิติ คือ

1. สุขภาวะทางร่างกาย หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

2. สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง การมีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน ไม่หงุดหงิด โมโหง่าย ไม่วิตกกังวล การที่ให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว องค์กรควรจัดให้บุคลากรได้มีการพักผ่อน มีการสันทนาการ ออกกำลังกาย เล่นกีฬา นอกจากนั้นควรให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัว ของบุคลากร โดยหากพบว่ามีปัญหาควรหาวิธีทางแก้ไข

3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง และครอบครัว และสังคมตามที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นความสันโดษด้วยความสุขเพียงเท่านั้นของบุคลากร หากองค์กรใดจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพิ่มให้ด้วยความสมัครใจก็จะสามารถสร้างความประทับใจและความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

4. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไป องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีสุขภาวะทางสังคมก็ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกระดับชีวิตเพื่อนบุคลากรด้วยกัน

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2549: 426) กล่าวว่า ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งรีบให้บุคลากรทำงานเพียงด้านเดียว บุคลากรสมควรต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร
2. การสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์กร
3. การพัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร

4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร
5. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม
6. การเพิ่มโอกาสในการเติบโตและการขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน

7. การช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

Desslers (1991: 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Gordon (1991: 45) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Greenberg and Baron (1995: 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

อย่างไรก็ตามการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและบุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปทำอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ Greenberg and Baron (1995: 18) กล่าวเสริมว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการทำงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพ

ชีวิตที่ดี รู้สึกว่างานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ส่งผลให้บุคลากรจงรักภักดี ทুমเทร่างกายแรงใจ และพลังความคิดในการทำงาน สามารถทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ มีความเจริญก้าวหน้ามีผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

เสนาะ ตีเขาว์ (2544: 7) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ หมายถึง การทำงานเท่าใดก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามาก จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. การได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำ หมายถึง เมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
4. การมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ทำงานนาน ๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือสถานภาพในการทำงานดีขึ้น
5. การเคารพสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง งานที่ไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัวไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัว หรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน
6. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมที่ทำงาน หมายถึง องค์กรหรือสถานที่ทำงานเป็นสังคมของคน ที่ทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรมในที่ทำงานต้องมีส่วนที่เป็นงาน และส่วนที่เป็นสังคมด้วย
7. ความรัก ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง เมื่อทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กร รักงานที่ทำ มีความรู้สึกดีต่่องค์การ และภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติการทำงาน หมายถึง

1.1 ทางกายภาพ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม

1.2 การบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการทำงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน

มิติ 4 มิติ ดังกล่าวเป็นการอธิบายมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้การจะดำเนินการให้ได้ผลตามกรอบมาตรฐานทั้ง 4 มิติ มิใช่เป็นความรับผิดชอบขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นเรื่องที่ต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายทั้งรัฐหรือหน่วยงานผู้บังคับบัญชา ตัวข้าราชการเอง และเพื่อนร่วมงาน

Walton (1974: 12, 16, 155) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิต เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น และได้รับความยุติธรรมตามตำแหน่ง และความรับผิดชอบตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับอยู่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งความรับผิดชอบในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and health working conditions) หมายถึง บุคลากรควรได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงการควบคุมสิ่งรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น

3. โอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Immediate opportunity to use and development human capacities) หมายถึง โอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อพร้อมที่จะทำงาน และใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ โดย

บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน ตั้งแต่มีส่วนร่วมในการวางแผน และลงมือทำกิจกรรมการทำงาน จนเกิดการรับรู้ในสิ่งใหม่หรือความรู้ใหม่ รู้จักใฝ่หาความรู้ ทั้งแนวทางการทำและเลือกที่จะทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดอันเป็นที่ยอมรับของสังคม

4. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยให้ได้รับการเตรียมความรู้ความสามารถ และทักษะเพื่อรองรับหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรสร้างความมั่นใจในการทำงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง บุคลากรควรได้รับสิทธิในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางทำร่วมกัน และต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว บุคลากรงาน มีสิทธิที่จะปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและครอบครัว ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานแต่อย่างใด มีอิสระ ในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการทำงานต่อผู้บริหาร

7. การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) หมายถึง บุคลากรมีการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝึชชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพของบุคลากร

Huse and Cumming (1985: 199-200) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐาน บุคลากรรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Development of human capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่บุคลากรมีอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่บุคลากรได้รับทราบผลการทำงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่บุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า บุคลากรได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการกระทำต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Certo (1989: 609) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะต่าง ๆ 6 ประการ ดังนี้

1. งานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย และสร้างความรับผิดชอบ
2. ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม และมีเงินช่วยเหลือให้แก่บุคลากร
3. สถานที่ทำงานที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปราศจากเสียงรบกวน และมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน
4. มีการควบคุมกำกับการทำงานที่น้อยที่สุด
5. มีการสร้างสรรค์ความมั่นคงในการทำงาน โดยการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน
6. มีการจัดสวัสดิการและให้ความสนใจต่อสุขภาพของบุคลากร

Bruce and Blackburn (1992: 44) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร
6. การที่บุคลากรทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Schermerhorn (1996: 3) กล่าวว่า สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ความปลอดภัยและสภาพการทำงานที่เหมาะสม โอกาสในการเรียนรู้และได้ใช้ทักษะใหม่ โอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบหรือเกณฑ์การชี้วัดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองแคบหรือมองลึกในระดับใด ซึ่งในแต่ละระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบหลายด้าน เมื่อนำมาเทียบเคียงกันแล้วมีความครอบคลุมตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของข้าราชการ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การที่บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามธรรมชาติของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

สุมาลย์ รอดนางบัว (2551: 8) กล่าวว่า ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบด้านลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงานต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีคุณค่าของงาน ความเสี่ยงภัยในงาน
2. การบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่น การกระจายอำนาจ
3. ความสัมพันธ์ในการทำงาน ได้แก่ ภาวะแปลกแยก ความขัดแย้ง กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียง อุณหภูมิ สี แสง การระบายอากาศ ขนาดของห้อง พื้นที่สีเขียว ระยะทางจากบ้าน
5. รายได้ ผลตอบแทนการทำงานที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เบี้ยขยัน ค่าเป้าหมายในการทำงาน
6. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เพื่อจูงใจการทำงาน ได้แก่ รถรับ-ส่ง ชุดยูนิฟอร์ม อาหาร ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต
7. ความก้าวหน้า
8. ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ความปลอดภัยด้านกายภาพ ความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยจากการบาดเจ็บในงาน ความปลอดภัยด้านการยศาสตร์
9. ความภาคภูมิใจในองค์การ

Harper (1987: 158) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของบุคคล
 - 1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาต่อเนื่อง การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ และงานที่รับผิดชอบ
 - 1.2 ปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต ข้อผูกมัด ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์การ และการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน

Werther and Davis (1996: 500-502) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแรงจูงใจ เป็นเรื่องซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์ ที่ไม่ซ้ำกันของแต่ละคนที่มาจากความหลากหลายของความสัมพันธ์ภายในและ

ภายนอก และการที่สามารถจะดำเนินการได้เพราะคนที่ต้องการจะทำเช่นนั้น และความพึงพอใจในงานจะให้ประโยชน์ต่อพวกเขา

2. สภาพแวดล้อม สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน รางวัลความพอใจและประสิทธิภาพการทำงานว่าปัญหาพื้นฐานคือความพึงพอใจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น หากประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นนำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และหากผลตอบแทนเหล่านี้เป็นธรรม และเสมอภาค จะนำไปสู่ความพึงพอใจที่ดีขึ้น ในทางกลับกัน ผลตอบแทนที่ไม่เพียงพอจะนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน

3. ลักษณะงาน คือ งานที่อุดมไปด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมในเชิงบวก เช่น มีอิสระในความหลากหลาย งานที่มีเอกลักษณ์ของงานอย่างมีนัยสำคัญ และข้อเสนอแนะสามารถร่วมส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยลักษณะงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ประมวลองค์ประกอบและนำมาเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และลักษณะงาน ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยทางด้านลักษณะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยปัจจัยทางด้านชีวภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และปัจจัยทางด้านสังคม และวัฒนธรรม คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นลักษณะภายในบุคคล ทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิด และการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่าง ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมและเป็นปัจจัยที่กำหนด (Antecedents) พฤติกรรมในด้านดีต่อองค์การ

1) เพศ

ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547: 82) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และในด้านเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชยานี เขียมระยับ (2547: 61) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในยุคปัจจุบันหญิงและชายมีแนวโน้มที่จะมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการทำงานนอกบ้าน สังคมในยุคปัจจุบันมีลักษณะเปิดกว้างมากขึ้น จึงทำให้เพศไม่ได้ถูกนำไปเป็นข้ออ้างหรือข้อจำกัดในการรับบุคลากรเข้าทำงาน

รมิตา อันวงษ์ (2542: 155) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน คือ เพศหญิงและเพศชายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รัญญาณี บุญมา (2548: 75) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ได้เป็นอาชีพที่เสี่ยงภัยมาก จึงไม่จำเป็นต้องใช้เพศชายทั้งหมด และจากการศึกษารังนี้ พบว่าในการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานเหมือนกันจึงทำให้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสายงานบริหารเครดิต พบว่า บุคลากรในสายงานบริหารเครดิต เพศแตกต่างกัน คือ เพศหญิงและเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

พจมาน ศรีเสรีนุวัฒน์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า เพศที่ต่างกัน คือ เพศหญิงและเพศชาย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549: 60) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.30 และมีเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.70 มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

นิตยาพร สาธ (2546: 103) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า บุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ

ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547: 82) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด

(มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและในด้านเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher' LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชยานี เขียมระยัย (2547:62) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

รมิตา อันวงษ์ (2542: 155) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รัญญาณี บุญมา (2548: 75) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับ .01 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะคนที่มียุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบสูงขึ้น มีโอกาสใฝ่หาความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานให้กับตนเอง มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคมและร่วมมือกับองค์กร ได้มากกว่า และความอาวุโสมักทำให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรอีกด้วย ดังนั้นจึงตอบสนองความต้องการซึ่งส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับผู้ที่มียุน้อย

ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสายงานบริหารเครดิต พบว่า บุคลากรในสายงานบริหารเครดิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

พจมาน ศรีเสรีนวัฒน์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาธ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549: 60) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พา ไม้จันทร์ดี (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษากรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับ of คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

นิตยาพร สาทร (2546: 103) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) สถานภาพสมรส

รมิตา อันวรย์ (2542: 155) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า สถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รัฐญานี บุญมา (2548: 76) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรส โสดหรือคู่ หม้าย/หย่า/แยก ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นสถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

พจมาน ศรีเสรีวัฒน์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาธ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549: 61) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน หม้าย/หย่า/และแยกกันอยู่ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พา ไฉนจันทร์ดี (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษากรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

4) ระดับการศึกษา

ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547: 83) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ชยานี เขียมระยับ (2547: 62) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าทั้งพนักงานปฏิบัติการ และนักวิชาการของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จะมีพื้นฐานทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน โดย

ส่วนใหญ่บุคลากรในสถาบันวิจัยฯจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นจึงทำให้ความเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

รมิตา อันวงษ์ (2542: 155) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า วุฒิการศึกษาสูงสุด มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รัญญาณี บุญมา (2548: 75) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเพราะการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมีโรงงานขนาดใหญ่ ปานกลางและเล็ก ทำให้การทำงานต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถต่างกันตามระดับการศึกษา จึงทำให้ระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสายงานบริหารเครดิต พบว่า บุคลากรในสายงานบริหารเครดิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

พจมาน ศรีเสรินทร์วัฒน์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549: 61) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

นิตยาพร สาทร (2546: 103) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า บุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ระยะเวลาในการทำงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540 อ้างถึงใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546: 25) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 1-29 ปี มีความเห็นว่าสัปดาห์ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป เห็นว่างานที่ปฏิบัติมีสัปดาห์ปฏิบัติงานในระดับมาก

ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547: 83) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ

บริษัทแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน ปรากฏว่าในด้านเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ชยานี เขียมระยัย (2547: 63) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแม้ว่าพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จะมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันจะมีการรับรู้ ทักษะภาพ มุมมองต่อประเด็นปัญหาต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่จะทำงานอยู่กับสถาบันวิจัยมาเป็นระยะเวลาต่อเนื่อง โดยไม่ได้มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อย ดังนั้นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันด้วย

รมิตา อ้วนงษ์ (2542: 155) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รัญญานี บุญมา (2548: 78) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสายงานบริหารเครดิต พบว่า บุคลากรในสายงานบริหารเครดิต ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

พจมาน ศรีเสริญวัฒน์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549: 61) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ดาววรรณ คุณยศยิ่ง (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิตยาพร สาทร (2546: 103) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า บุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รัตนา รongทองกุล (2543: 21) กล่าวว่า ตามแนวคิดของ Maslow จากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ฯลฯ เป็นพื้นฐานที่มีก่อนความต้องการอย่างอื่น ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองได้ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานอันได้แก่ เงินรายได้ ดังนั้น รายได้จึงมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ธวัชชัย สิงห์เขียว (2547: 84) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์ รายด้านปรากฏว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม(การทำงานร่วมกัน) และด้านสิทธิของพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้ 20,001-40,000 บาท และ 40,001-60,000 บาท

ชยานี เขียมระยับ (2547: 63) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับเงินเดือนของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน จึงทำให้ความเห็นที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

รัญญาณี บุญมา (2548: 75) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมีรายได้

อยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับประชาชนทั่วไป โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท และการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องทำงานตามระบบขั้นตอนการทำงานและการผลิตเหมือนกัน ไม่ได้แบ่งแยกในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกันจึงทำให้รายได้ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปราโมทย์ ลักษณ์ประณัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสายงานบริหารเครดิต พบว่า บุคลากรในสายงานบริหารเครดิตที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

พจมาน ศรีเสรีนุวัฒน์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดาววรรณ คุณยศยิ่ง (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิตยาพร สาธร (2546: 104) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า บุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7) ประเภทของบุคลากร

รัญญาณี บุญมา (2548: 78) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปราโมทย์ ลักษณ์ประณัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสายงานบริหารเครดิต พบว่า บุคลากรในสายงานบริหารเครดิต ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549: 61) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พา ไม่จันทร์ดี (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษากรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

ดาววรรณ คุณยศยิ่ง (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิตยาพร สาธร (2546: 103) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า บุคลากรฝ่ายบำรุงรักษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8) ลักษณะสายงาน

รมิตา อันวงษ์ (2542: 155) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า สายงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ สาย ก สาย ข และสาย ค มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พจมาน ศรีเสรีนวัฒน์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า สายงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

9) หน่วยงานที่สังกัด

รัญญาณี บุญมา (2548: 75) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายผลิต/ฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 81.00 ซึ่งในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องดำเนินงานทุกขั้นตอนการให้ผ่านมาตรฐาน ISO โดยเฉพาะมาตรฐานในการผลิตมีความจำเป็นมากเพราะมีผลต่อความอยู่รอดของโรงงาน จึงทำให้หน่วยงานการผลิตได้รับการดูแลจากผู้บริหารเป็นพิเศษกว่าหน่วยงานอื่น ดังนั้นหน่วยงานที่สังกัดจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสายงานบริหารเครดิต พบว่า บุคลากรในสายงานบริหารเครดิตที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

นิตยาพร สาทร (2546: 103) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า บุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีกองงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยสถานที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันในสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังมีส่วนประกอบตัวอื่นอีกที่ทำให้ความแตกต่างกัน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา แผนการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันและการหยุดพักในระหว่างการทำงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษาที่ 1 กองบำรุงรักษาที่ 2 และกองบำรุงรักษาที่ 3 แตกต่างกัน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ ระดับตำแหน่ง ลักษณะสายงาน หน่วยงานที่สังกัด มาศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

1.4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1) ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Nigro and Nigro (1984 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ 2541: 71) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สรรพสิ่งทางกายภาพและสังคมซึ่งอยู่ล้อมรอบองค์การและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมบริการต่าง ๆ แล้ว ยังรวมเอาสภาวะการทำงาน เช่น แนวทางการทำงาน ความหนักเบาของงาน ระดับความสูงต่ำของงาน เป็นต้น ไว้ในสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

Syptak and Ulmer (1999 อ้างถึงใน รอง รัตนพล 2545: 13) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพที่มนุษย์เราปฏิบัติงานอยู่และสภาพแวดล้อมนั้นมีผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อระดับความภาคภูมิใจของพวกเขาต่องานที่พวกเขาทำ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานของตนก็จะทำให้เกิดประสิทธิผล ภาวะในการสร้างสรรค์ และเกิดความผูกพันต่องานที่ทำ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งรอบ ๆ ตัวบุคลากรในขณะที่ทำงานที่มีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากร

2) ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2544: 141-183) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

(1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (*Physical Condition of Work*) คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โด๊สทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท

(2) สภาพแวดล้อมด้านเวลา (*Temporal Condition of Work*) ได้แก่ เวลาทำงานที่กำหนดตายตัวและเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ได้มีการศึกษาในเรื่องเวลาการทำงาน พบว่า การกำหนดเวลาทำงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการนาน มิได้หมายความว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังพบว่ายิ่งกำหนดชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้นมากเท่าใด ชั่วโมงการทำงานจริงจะลดลง ผลผลิตในแต่ละชั่วโมงก็จะต่ำลงด้วย เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงมีการเสนอแนวคิดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้โดยให้พนักงานตัดสินใจเอาเองว่าจะเริ่มและเลิกทำงานเมื่อใด

(3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (*Psychological Condition of Work*) ได้แก่ ความเบื่อหน่ายโดยพบว่า ลักษณะงานที่ง่าย ซ้ำซาก และใช้ทักษะเดียวทำงานตลอดเวลา เป็นกระบวนการที่ได้ผลผลิตจำนวนมากในเวลาอันสั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน กลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานจะเฉื่อยและทำให้งานผิดพลาดได้ง่าย จึงควรมีการปรับปรุงงานจากความเบื่อหน่าย ได้แก่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การขยายหน้าที่งาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น และความเหนื่อยล้า แบ่งออกเป็น ความเหนื่อยล้าทางจิต และความเหนื่อยล้าทางกาย ความเหนื่อยล้าเกิดจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การทำงานด้วยกำลังแรงกายและการใช้ความคิดเป็นเวลานานทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ หัวใจเต้นแรงขึ้น มีความต้องการออกซิเจนมากขึ้น และกล้ามเนื้อตึงขึ้น เป็นต้น ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อใดมีความเหนื่อยล้าปรากฏ เมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลง การแก้ปัญหาคือความเหนื่อยล้าควรจัดให้มีเวลาพัก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในงานที่ใช้กำลังกายมาก การให้พนักงานได้พักจะทำให้พนักงานสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กานดา จันทรย์เยี่ยม (2546: 185-194) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเด็นหลัก ๆ ได้แก่

(1) ความสว่าง เป็นปัจจัยที่สำคัญในสถานที่ทำงาน แสงสว่างที่ไม่เพียงพอจะทำให้คนงานรู้สึกเหนื่อย เนื่องจากการอ่อนเพลียของตา ซึ่งจะส่งผลต่อความเสียหายของผลผลิตได้

(2) *เงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพอากาศ* ได้แก่ ความร้อน ความเย็น ความชื้น การระบายอากาศ

(3) *เสียง* เสียงมีผลทำให้สมาธิลดลง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง โดยระดับเสียงสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงาน ซึ่งถ้าพนักงานทำงานอยู่ในสภาพที่มีเสียงดังมาก ๆ เป็นเวลานานก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

(4) *เสียงดนตรี* การนำเอาเสียงดนตรีมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมยังไม่มี การศึกษามากพอที่จะได้ผลชัดเจนถึงอิทธิพลของเสียงดนตรีที่มีต่อการทำงาน เป็นเพียงการคาดหวัง ว่าดนตรีจะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ทำให้ขวัญและทัศนคติของพนักงานดีขึ้นด้วย

(5) *ชั่วโมงการทำงาน* จากการศึกษาผลของชั่วโมงการทำงาน พบว่าการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และวันละ 8 ชั่วโมงจะให้ผลดีที่สุดต่อประสิทธิภาพของงาน แต่ในบาง สถานการณ์โรงงานอุตสาหกรรมก็จำเป็นต้องให้คนงานทำงานเกินกว่าเวลาที่กำหนด เช่น ในช่วงที่ ต้องเร่งการผลิต ต้องให้พนักงานทำงานล่วงเวลา บริษัทควรคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานด้วย

(6) *การหยุดพักระหว่างการทำงาน* การหยุดพักระหว่างการทำงานกำลัง กลายเป็นมาตรฐาน โดยทั่วไปสำหรับการทำงาน พบว่าการหยุดพักจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ช่วยลดความเหนื่อยล้า และยังมีประโยชน์ในการลดความซ้ำซากจำเจ รวมทั้งได้เปลี่ยนอิริยาบถ และ เมื่อกลับไปทำงานจะรู้สึกสดชื่นขึ้น

(7) *สภาวะด้านความปลอดภัย* ความปลอดภัยในการทำงานถือได้ว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะในการทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น เป็นระบบคนกับเครื่องจักร ซึ่งจะทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

นพคุณ นิศามณี (2547: 280-291) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมใน การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปได้เป็น 2 สภาวะ คือ

(1) *สภาวะทางกายภาพ (Physical Conditions)* หมายถึง สภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่อาจบันดาลให้บุคคลเกิดความพอใจ หรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้เสมอ ซึ่ง ประกอบด้วย

ก. *พื้นที่และที่ตั้งของโรงงาน* โรงงานที่อยู่ไกลตัวเมืองควรมีที่พักอาศัย ให้คนงานเพราะจะทำให้ไม่เกิดความเหนื่อยล้าในการเดินทางและความแปรปรวนของสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยและมีการคมนาคมสะดวก โดยเฉพาะโรงงานที่ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง

ข. *พื้นที่และบริเวณภายในโรงงาน* ควรมีการจัดขอบเขตที่ชัดเจนใน การปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย มีเครื่องหมายต่าง ๆ แสดงเส้นทางเดิน เขตอันตราย เขตห้ามเข้า ซึ่งจะ

ทำให้การปฏิบัติงานง่าย สะดวก สวยงาม สะอาด ตลอดจนที่นั่งทำงานเป็นสัดส่วน และควรมี ห้องพักผ่อน ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกละสุขอนามัย

ค. สภาพแวดล้อมในห้องทำงาน ในส่วนสายการผลิตเป็นที่วางเครื่องจักรในการผลิต ในส่วนนี้การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมโดยจัดวางเครื่องจักรและเครื่องมือ ให้สะดวกและเหมาะสมในการใช้ นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ หากสภาพห้องไม่มีระเบียบ ของใช้ต่าง ๆ วางทิ้งเกะกะอยู่ไม่เป็นที่เมื่อจะหยิบใช้ก็หาไม่พบและไม่สะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่จะทำให้ผลผลิตลดลงได้เช่นกัน

ง. เสียง เสียงกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงเสียงที่ดังย่อมทำลายการทำงานที่ต้องการสมาธิ เสียงที่ดังก่อให้เกิดความน่ารำคาญ เป็นการรบกวนการสื่อสาร ขัดจังหวะในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามมนุษย์มีความแตกต่างกัน การรับรู้เรื่องเสียงก็อาจแตกต่างกันไปด้วย เสียงสูง เสียงต่ำจะรบกวนคนงานมากกว่าเสียงระดับปานกลาง

จ. คนตรี เสียงดนตรีที่ไพเราะมีจังหวะพอเหมาะไม่เฉื่อยชาและไม่รุ่มร้อนเกินไป ได้นำมาใช้ในโรงงานด้วยเหตุผลที่ว่าเสียงดนตรีทำให้ทัศนคติและขวัญของคนงานดีขึ้น และทำงานได้เต็มความสามารถ อย่างไรก็ตามเรื่องของเสียงดนตรีที่กล่าวมายังไม่มีใครทำการศึกษาในเรื่องนี้ได้ผลอย่างชัดเจน ดังนั้น จึงเป็นเพียงการคาดหวังว่าดนตรีจะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

ฉ. แสงสว่าง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในขณะที่ทำงานและเป็นผลต่อเนื่องต่อสภาพสายตา แสงสว่างน้อยทำให้ต้องเพ่งสายตามาก ในที่สุดกล้ามเนื้อตาจะเกิดความเมื่อยล้าได้ พบว่าแสงและการเลือกใช้ชนิดของแสงมีผลต่อการผลิต ตลอดจนความเข้มของแสงที่ใช้ในโรงงานจะแตกต่างกันไปตามอายุของคนงานและชนิดของงานที่ทำ และนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมยังได้เน้นถึงแสงสว่างในองค์ประกอบของความสว่างว่าในการทำงาน ควรคำนึงถึงความเข้ม การกระจายของแสง ความพร่าของสายตา และแหล่งกำเนิดของแสงที่ใช้กันตามบ้านเรือน สำนักงานและโรงงาน ซึ่งแหล่งกำเนิดของแสงแต่ละแหล่งจะให้ผลดีผลเสียแตกต่างกันไป

ช. สี มีประโยชน์ในสถานที่และวัตถุต่าง ๆ สีทำให้เกิดได้ทั้งความสุขและความทุกข์ ถ้าพูดถึงการทำงานแล้วสีจะช่วยให้คนงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความตื่นตาตื่นใจ ทำให้เกิดความต้องการและปรารถนาที่เข้าทำงานในสถานที่แห่งนั้น การทาสีเครื่องจักรและอุปกรณ์เป็นส่วนของการป้องกันภัย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า สีสามารถเพิ่มผลผลิตได้ ลดอุบัติเหตุและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นกับคนงานได้

ซ. การถ่ายเทอากาศ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้วอุณหภูมิเป็นตัวประกอบที่รู้สึกได้ง่ายที่สุด เพราะถ้าอุณหภูมิร้อนเกินไปอารมณ์จะหงุดหงิด โกรธง่าย ขาดสมาธิในการทำงานและจะทำให้ร่างกายพยายามปรับตัวให้อุณหภูมิภายในลดลง จะมีการเต้นของหัวใจเร็วขึ้นจนกว่าอุณหภูมิของร่างกายคงที่ และปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ แต่ถ้าปรับไม่ได้จะก่อให้เกิดอันตราย เช่น ปวดศีรษะ ตาลายและหมดสติ

ฉ. การหยุดพักระหว่างงาน ในการทำงานทั่วไปในห้องปฏิบัติการและในโรงงานพบว่าคนที่คนงานได้หยุดพักช่วงระยะเวลาทำงานจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพราะจะทำให้คนงานได้เปลี่ยนพฤติกรรมที่กระทำอยู่อย่างซ้ำซาก ลดความเมื่อยล้า เบื่อหน่ายลงได้และเมื่อได้เริ่มทำใหม่ก็จะรู้สึกว่ามีพลังมากขึ้น

(2) สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Conditions) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย

ก. พฤติกรรมของผู้นำ จากการวิจัยพบว่า ผลผลิตจะเพิ่มขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำเช่นกัน ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นที่พึงปรารถนาแล้วคนงานจะสนใจและมีกำลังใจที่จะทำงานที่เขารับผิดชอบรวมถึงการให้ความเป็นกันเองตามสมควร มีความยืดหยุ่นและให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็น

ข. การนิเทศงาน หมายถึง การสอนงานให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งต้องมีอยู่เสมอ การนิเทศงานที่ดีนั้นจะมีประสิทธิภาพอย่างมากต่อการทำงาน เพราะจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทำงาน เอาใจจริงเอาใจและความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา การบริหารการปกครองที่ง่ายขึ้นทำให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

ค. ความอิสระในการทำงาน คือ การไม่ต้องให้หัวหน้ามาควบคุมดูแลสั่งการอยู่ตลอดเวลา ทั้ง ๆ ที่การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะต้องควบคุม แต่คนงานก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจและอึดอัด การให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำของพนักงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้วย

ง. โอกาสก้าวหน้า เมื่อทุกคนทำงานก็คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจและสังคม หรือความก้าวหน้าทางวิชาการก็ตาม และถ้าเขารู้ว่ามีโอกาสนั้นก็ทำงานหนักและปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าทำแล้วไม่ได้รับความก้าวหน้าเขาก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน

จ. ความเสมอภาคและยุติธรรม คนทุกคนต้องการความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม ดังนั้นคนงานทุกคนควรได้รับการพัฒนาในสิ่งเหล่านี้จากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ สวัสดิการ การให้รางวัลเมื่อพนักงาน

ปฏิบัติงานดี การลงโทษตามความเหมาะสมเมื่อทำผิด โดยหลีกเลี่ยงการพิจารณาความดีความชอบที่ใช้ความสนิทสนมหรือความเป็นญาติ ควรพิจารณาจากผลงานที่ทำจริง ๆ

ฉ. *ความมั่นคงในอาชีพ* เมื่อบุคคลกระทำงานใด ๆ ก็ตามย่อมมีความปรารถนาที่จะกระทำด้วยความมั่นคง ไม่อยากโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ดังนั้นถ้าคนงานมีความมั่นใจในความมั่นคงต่องานที่ทำอยู่แล้ว ผลงานที่ทำก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงควรมีหลักประกันต่อความมั่นคงในการทำงานทั้งปัจจุบันและอนาคต มีสวัสดิการที่ดีขณะทำงานอยู่ เมื่อเกิดอุบัติเหตุและเมื่อเกษียณอายุ ให้แก่คนงานและครอบครัวตามความเหมาะสม

ช. *การสนับสนุนให้กำลังใจ* การให้การสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าเป็นจิตวิทยาที่สำคัญ ซึ่งเป็นการช่วยให้คนงานมีความกล้าที่จะเผชิญ หรือมีความเชื่อมั่นว่าเขาสามารถดำเนินการปฏิบัติงาน ได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม

ซ. *ความปลอดภัย* บุคคลที่เข้ามาทำงานย่อมต้องการความปลอดภัยในการทำงาน ถ้าได้รับความปลอดภัยในการทำงาน มีสวัสดิการป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดจากการทำงาน คนงานก็จะไม่มีความวิตกกังวลกับภัยต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นและก็จะทำงานด้วยความพึงพอใจ

ฅ. *แรงจูงใจ* องค์กรจะต้องจัดสิ่งแวดล้อมให้ทำทนายคนในการทำงาน เช่น เพิ่มค่าจ้าง ยกย่องชมเชย ให้รางวัล เลื่อนตำแหน่งและพยายามค้นหาบุคคลที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แล้วพยายามแสดงให้เป็นแบบอย่างให้คนอื่นเห็นและปฏิบัติตาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในบรรดาคณงานที่ตั้งใจปฏิบัติก็จะเพิ่มขึ้นและจะมีผลดีต่อการทำงาน

ฉ. *เพื่อนร่วมงาน* ลักษณะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะทำงานเป็นกลุ่ม ไม่มีใครทำงานคนเดียว ถ้าคนงานขาดความสามัคคีต่อกันแล้วอาจสร้างความเดือดร้อนให้แก่องค์กรนั้น ๆ โอกาสที่เขาจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานก็ย่อมเป็นไปได้ยาก ทำให้งานหยุดชะงัก หรือถ้าคนงานคนหนึ่งคนใดทำงานดีกว่าคนอื่น คนงานคนอื่น ๆ ก็จะได้รับความคิดเห็นให้ทำงานดีขึ้นด้วย

ค. *สวัสดิการ* องค์กรควรได้คำนึงถึงความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นสำคัญ โดยจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานให้เกิดความสบายใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การจัดให้มีรถรับส่ง จัดหาชุดทำงานให้ มีห้องพักผ่อนชั่วคราวให้ จัดกองทุนทดแทน จัดแข่งขันกีฬา เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง สี เสียง อุณหภูมิ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงาน เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน วันหยุด การทำงานล่วงเวลา และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ

1.4.3 ปัจจัยลักษณะงาน

1) ความหมายของลักษณะงาน

สกล ลิขิตภูมิ (2545 อ้างอิงใน สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง 2552: 36) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคคลได้ใช้ทักษะความชำนาญ ความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ได้เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบจนเห็นผลงานอย่างเด่นชัด ผลงานมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา คุณลักษณะงาน คือ สิ่งส่งผลต่อภาวะรับภาระงานสูง คุณภาพการทำงานสูง ความพอใจในงานสูง การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ

2) ความสำคัญของลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มนักวิจัยในต่างประเทศ โดยพิจารณารายละเอียดของงานที่มีการออกแบบงาน (Job design) โดยวิธีเพิ่มคุณค่าของงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Schermerhorn (1996: 115) กล่าวว่า การออกแบบงานในลักษณะเช่นนี้จะเป็นการออกแบบงานที่ยากที่สุด ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของคน ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดี

ในการออกแบบงานผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่งาน หรือออกแบบงานทั้งในตัวเองและส่วนประกอบภายนอกของงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด การออกแบบงานดังกล่าวจะเริ่มจากง่ายไปหายาก จะเป็นไปตามลำดับ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) การทำงานให้เข้าใจง่าย (Job simplification) เป็นงานที่มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน การออกแบบงานในลักษณะนี้ ขอบเขตของงานเฉพาะเจาะจง และเน้นระดับความลึกของงานน้อย เพราะบุคลากรไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนในการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

(2) การขยายงาน (Job enlargement) เป็นการออกแบบงานให้ขอบเขตของงานกว้าง โดยให้มีหน้าที่เป็นกิจกรรมที่ต้องทำหลาย ๆ อย่าง

(3) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการออกแบบโดยให้มีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ โดยหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อย ๆ

(4) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) เป็นการออกแบบงานโดยเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

ลักษณะงานที่บุคลากรรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า จะทำให้บุคลากรเกิดความต้องการทุ่มเททำงาน หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Hackman and Oldham (1980: 32) กล่าวว่า การปรับปรุงแบบจำลองและเป็นทฤษฎีที่แสดงแนวคิดไว้อย่างชัดเจนถึงผลกระทบของการออกแบบงานตามความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การขาดงานและการเปลี่ยนงาน ซึ่งส่วนประกอบของงานต่าง ๆ และวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือรูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job characteristic model)

3) คุณลักษณะเฉพาะของงาน

Hackman and Oldham (1980: 32 อ้างอิงใน สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง 2552: 38) ได้เสนอแนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน อยู่ 3 สถานะคือ

(1) ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมาย เป็นสิ่งมีคุณค่าและมีความสำคัญ

(2) ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน

(3) ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ โดยบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่าผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมาคือการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานจะลดลง และอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสถานะทางจิตนี้ขาดไป สถานะรับการจูงใจของบุคคลลดลงอย่างเห็นได้ชัดจากพบว่า ผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core job dimensions) 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่บุคลากรจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

(2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่บุคลากรแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการทำที่ชัดเจน

(3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

(4) *ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)* หมายถึง ระดับความมากน้อย ที่งานนั้นเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจ ได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความ รับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

(5) *การมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน (Feedback)* หมายถึงระดับความมากน้อย ที่งานนั้นแสดงให้เห็นบุคลากรได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ทำไปแล้ว ว่ามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงานที่มีต่อการทำงานของบุคลากรนั้น

4) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานของบุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้านรวมกัน และลักษณะ งานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานดังนี้

บงกช เทพจารี (2547: 82-84) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของ ข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยใช้แนวคิด Hackman and Oldham พบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก

McCormick and Ligen (1980) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานแบ่งเป็น ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ซึ่งลักษณะงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล โดยทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ

Werther and Davis (1982: 66-67) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้าน องค์การซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงาน โดยมีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะจูงใจให้บุคลากรทำงานมีความพึงพอใจและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนั้นถ้า บุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานที่มีความหมายและท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือ ผลการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยลักษณะงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความสำคัญของงาน 3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 4) ความมีอิสระ ในการทำงาน และ 5) การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งหากบุคลากรเห็นว่างานน่าสนใจ มีความหมายและความสำคัญก็จะเป็นแรงจูงใจ ให้บุคลากรมีความ

พึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตน ผลการทำงานมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงาน

1.5 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการและกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่จะทำให้ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งวัตถุประสงค์ในการจัดทำโครงการเพื่อที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น มีผลต่อองค์การในแง่ที่จะช่วยทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดที่จะช่วยส่งเสริมให้แผนงานการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 122-126) กล่าวว่า ลักษณะงานปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน (FQL) การเพิ่มปรับปรุงระบบคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเน้นเรื่องโปรแกรมการพัฒนาทักษะของพนักงาน การลดความเครียด การพัฒนาให้มีความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงานเพิ่มมากขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ขอบเขตของพนักงานแต่ละคน (Job scope)

1.1 ความกว้างของงาน (Job breadth) หมายถึงจำนวนงานที่พนักงานแต่ละคนต้องรับผิดชอบ ตั้งแต่งานเดียว (Narrow) จนถึงหลายงาน (Wide) แบ่งเป็นการขยายงาน (Job enlargement) เป็นการมอบหมายงานที่แตกต่างกันให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น การสลับเปลี่ยนงาน (Job rotation) เป็นการโยกย้ายพนักงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งอย่างมีระบบ

1.2 ความลึกของงาน (Job enrichment) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อหาระดับความรับผิดชอบของงานมากขึ้น โดยการให้อำนาจควบคุมและให้อำนาจการตัดสินใจ การพยายามเพิ่มปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับงาน/แรงจูงใจภายใน งานท้าทายมากขึ้น ซึ่งความลึกของงานได้พัฒนามาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

2. การขยายงาน (Job enlargement) และการหมุนเวียนงาน (Job rotation) ในการทำให้้งานง่ายขึ้น (Job simplification) นั้นจะมีความหลากหลายของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันค่อนข้างจำกัด ถึงแม้ว่าจะทำให้้งานมีความง่ายขึ้น แต่การทำงานซ้ำ ๆ ก็ทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงได้ ซึ่งทัศนคติการออกแบบงานที่จะได้กล่าวถึงต่อไปนี้จะช่วยเพิ่มความหลากหลายของการปฏิบัติงานประกอบด้วย การขยายงานและการหมุนเวียนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การขยายงาน เป็นการเพิ่มความหลากหลายของงานโดยการรวมงานตั้งแต่สองงานขึ้นไป ซึ่งเคยมอบหมายให้พนักงานแยกกันให้เป็นงานเดียว หรือเป็นการรวบรวมงานย่อยหลายงานให้เป็นงานใหม่เพียงงานเดียว แต่มีปริมาณงานมากกว่าเดิม โดยที่ระดับของความรับผิดชอบยังไม่

เปลี่ยนแปลง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงและได้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ ซึ่งเป็นรูปแบบการขยายงานตามแนวนอน หมายถึง การเพิ่มความกว้างของงาน (Job breadth) หรือ การเพิ่มความหลากหลายเข้าไปในการทำงาน โดยการให้แรงงานปฏิบัติงานมากขึ้นและแตกต่างจากเดิม เพื่อให้พนักงานได้ทำงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจจนเกินไป แ่งงานที่เพิ่มเข้าไปนั้นจะต้องมีระดับของความรับผิดชอบและความท้าทายของงานอยู่ในระดับเดียวกัน

2.2 การหมุนเวียนงาน เป็นการเพิ่มความหลากหลายของงานโดยการเปลี่ยนพนักงาน จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญใกล้เคียงกัน ซึ่งระดับของความรับผิดชอบในงานยังคงเท่าเดิม หรือเป็นการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความสามารถในตัวผู้ปฏิบัติงานและลดความเบื่อหน่ายจากการทำงานที่ซ้ำซากจำเจด้วยการเปลี่ยนงานอื่น ๆ ให้ลองปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน สามารถจัดในลักษณะของตารางเวลา เช่น ตารางการหมุนเวียนงานเป็นสัปดาห์ วัน หรือชั่วโมง

ประโยชน์ที่สำคัญของการหมุนเวียนงาน คือ เป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงานของพนักงาน เป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานในการที่จะได้เรียนรู้งานในหลาย ๆ ประเภท องค์กรได้รับประโยชน์จากการที่พนักงานมีความรู้ความชำนาญหลายด้าน ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และหากพนักงานคนใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่นั้นได้ พนักงานคนอื่นก็สามารถทำงานแทนได้

3. การเพิ่มพูนคุณค่างาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจ ตลอดจนมีอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้นทั้งในด้านการวางแผนการจัดองค์กร ตลอดจนการประเมินผลการทำงาน หรือเป็นการเพิ่มเนื้อหา และระดับความรับผิดชอบเข้าไปในงานเดิม ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถตัดสินใจและมีขอบเขตอำนาจเพิ่มขึ้น

ฉันทูพันธ์ เขจรันท์ (2549: 436) กล่าวว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมี แนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะ แรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานมีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถ กระทำได้จากกรให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสแรงงานที่มี คุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนการสร้างความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่ เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจตนเองและสังคม เป็นต้น องค์กรจึงต้องกำหนด นโยบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนต้องดำเนินงานอย่าง

เป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำตามความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจมาดำเนินการ โดยเสนอแนะขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยพิจารณาภาพรวมในปัจจุบันของประเทศและอุตสาหกรรม ตลอดจนหาข้อมูลการดำเนินงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร

2. การทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร จากการศึกษาข้อมูลทั้งในด้านกายภาพและจิตใจของบุคลากร และทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ทำการศึกษาจากภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นรูปธรรม

3. การวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยผู้วางแผนต้องตระหนักว่าถึงแม้บุคลากรจะมีความต้องการที่แตกต่างกันและองค์กรก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งหมดได้ แต่องค์กรก็สามารถจัดกลุ่มตามความต้องการและสามารถตอบสนองให้ดีที่สุดได้

4. การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดขึ้นไปวางแผนปฏิบัติการและจัดระบบการทำงานให้เป็นรูปธรรม โดยจัดให้ผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงาน ติดตามผล และแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งผู้ดำเนินการสมควรให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการต่อไปนี้

4.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

4.2 การวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

4.3 การเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของบุคลากร

4.4 การกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5. การประเมินผล ติดตาม และตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาข้อบกพร่อง และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมขึ้น โดยเฉพาะโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้องดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสมควรจะต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมอาจทำให้ความต้องการของบุคลากรและองค์กรเปลี่ยนไปได้

จากแนวคิดของนักวิชาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2) ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร 3) วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 5) ประเมินผล ติดตาม และตรวจสอบผลการดำเนินงาน ซึ่งหากสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจระหว่างบุคลากรและองค์กร องค์กรจะบรรลุเป้าหมายสูงสุดและบุคลากรจะได้รับประโยชน์สูงสุดเช่นกัน ดังนั้นจึงควรมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กรและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีความต้องการของบุคลากรที่สามารถนำมาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และอีกส่วนหนึ่งเป็นการสนับสนุนความต้องการของบุคลากรเช่นกัน ซึ่งเมื่อบุคลากรเห็นว่าการทำงาน มีความสำคัญทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือการทำงานทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นสามารถศึกษาพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตอบสนองความต้องการเพื่อลดปัญหาความตึงเครียด ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (1992: 114-115) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตามความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งมีสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นได้อีก
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของบุคคล มี 5 ขั้น ตามลำดับ ดังนี้
 1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่แสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรัก ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมและการเข้าหู่เข้าพวก

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้

จากทฤษฎีจะเห็นได้ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด และชวนขวยที่จะตอบสนองความต้องการของตนเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่อง ในขณะที่ความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่ ความต้องการของคนนั้น มักจะเป็นไปตามลำดับขั้น แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป

สรุปได้ว่า หากผู้บริหารต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารจะสามารถตอบสนองความต้องการให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรทำความเข้าใจถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรให้ถูกต้อง โดยตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามลำดับขั้น เช่น หากบุคลากรมีความต้องการทางด้านร่างกาย องค์กรควรจัดห้องอาหารที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี และจำหน่ายอาหารในราคาถูกลง มีห้องพักผ่อนและสถานที่ออกกำลังกาย หรือเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรโดยการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น การสื่อสารกับประชาชน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยทำงาน เป็นต้น

2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (1992: 115-116) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) ว่าเป็นทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎี อีอาร์จี (ERG: Existences Relatedness-Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Need) เป็นความต้องการที่ตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัวอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

จากทฤษฎีนี้ได้ดัดแปลงมาจากทฤษฎีของ Maslow แต่ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 3 ลำดับและมองว่า การขาดความพอใจในความต้องการระดับสูงกว่าขึ้นไป อาจทำให้ความต้องการระดับต่ำกว่ามีความสำคัญขึ้นมาแทน

สรุปได้ว่า การที่จะพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้หลากหลายประเภทในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารสามารถพิจารณาการตอบสนองหลายด้านไปพร้อมกัน เช่น หากบุคลากรมีความต้องการในระดับสูง แต่ประสบปัญหาอุปสรรคของงานไม่เอื้ออำนวยให้บุคคลมีความก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการในระดับเดิมแทน โดยการเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน ให้สิทธิและอำนาจ (Empowerment) ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ให้ความสำคัญ กับการทำงานเป็นทีม การมีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ รับผิดชอบต่อความสำเร็จของตนเองและองค์การร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรทุกคนมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎี น้อยวงศ์ (2541: 32-34) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ว่าเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ถ้าพึงเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อ สื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้บุคลากรไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547: 20) ได้อธิบายถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมามีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนมาทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้นองค์การควรจะต้องสนองตอบความต้องการของบุคลากร ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของบุคลากรได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

3. สภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับพระราชทานชื่อโดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตามพระนามเดิมของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 7 เมื่อครั้งทรงดำรงพระอิสริยยศเป็น "กรมหลวงสุโขทัยธรรมราชา" และพระราชทาน พระบรมราชานุญาตให้ใช้พระราชลัญจกรในรัชกาลที่ 7 ซึ่งเป็นรูปพระแสงศรสามองค์ นำมาประกอบกับเจดีย์ทรงพุ่มข้าวบิณฑ์ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของกรุงสุโขทัย เป็นตราประจำมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สถาปนาขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย (ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน กองแผนงาน 2552: 1-1) เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2521 โดยรัฐบาลดำเนินการจัดตั้งขึ้นให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยระบบเปิด ยึดหลักการศึกษาดูแลชีวิตและกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีระบบการสอนที่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาสามารถใช้เวลาวางศึกษาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียนตามปกติ ผ่านสื่อการสอน ต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุการศึกษาที่ส่งทางไปรษณีย์ ประกอบด้วย เอกสารการสอน แบบฝึกปฏิบัติ ซีดีเสียงประจำชุดวิชา ตำราภาพชุด วัสดุอื่น ๆ สื่อวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ประกอบชุดวิชา วิธีการอื่นที่ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง มีอำนาจให้ปริญญาและประกาศนียบัตรที่มีศักดิ์และสิทธิเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ของรัฐทุกประการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับการยอมรับและแต่งตั้งจากองค์การสหประชาชาติ ว่าด้วยการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) เมื่อ พ.ศ. 2538 ให้เป็นสถาบันชั้นนำด้าน การศึกษาทางไกลในภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก และการรับประกาศเกียรติคุณให้เป็นมหาวิทยาลัยเปิด ดีเด่นของโลก จาก Commonwealth of Learning (COL) และสภาพการศึกษาทางไกลระหว่างประเทศ (International Council for Distance Education: ICDE) (รัตนา ยังศิริ 2552: 4)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากร บุคลากรควบคู่กับการบริหารจัดการ และการบริหารเงินและทรัพย์สินขององค์การ ในการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2552-2556) ที่มี ลักษณะเป็นแผนยุทธศาสตร์ ที่หวังให้แผนชี้นำ กำกับทิศทางการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้ เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ในการจัดทำแผนพัฒนาฯระยะ 5 ปี เน้นการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทั้งสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ คณะผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรเชิงยุทธศาสตร์ ทำการขับเคลื่อนทุก พันธกิจของมหาวิทยาลัย ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจหลัก 4 ประการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นมหาวิทยาลัยเปิดที่ใช้ระบบการศึกษา ทางไกล ชั้นนำของโลก ให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน

พันธกิจหลัก 4 ประการ คือ

1. พัฒนาการเรียนการสอนทางไกล โดยมุ่งผลิตบัณฑิตทุกระดับเพื่อตอบสนองต่อ การพัฒนาประเทศ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงพัฒนาชุมชน องค์กร สถาบันในสังคม เพื่อนำไป สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมฐานความรู้
3. วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ และภูมิปัญญาไทย
4. อนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม

3.2 การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชแบ่งส่วนราชการ ออกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ 12 สาขาวิชา มีฐานะเทียบเท่าคณะ รับผิดชอบงานด้านวิชาการ มีสำนักต่าง ๆ 10 สำนัก คือ สำนักทะเบียน และวัดผล สำนักเทคโนโลยีการศึกษา สำนักบริการการศึกษา สำนักบรรณสารสนเทศ สำนักพิมพ์ สำนักการศึกษาต่อเนื่อง สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักวิชาการ สำนักบัณฑิตศึกษา และสถาบันซึ่งมีฐานะ เทียบเท่าสำนัก คือ สถาบันวิจัยและพัฒนา โดยมีสำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่

กองคลัง กองแผนงาน และกองพัสดุ เป็นหน่วยบริหารส่วนกลาง (ฝ่ายรับนักศึกษา สำนักทะเบียน และวัดผล 2553) และยังมีหน่วยงานในส่วนภูมิภาคซึ่งเรียกว่าศูนย์วิทย์พัฒนา อีก 10 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุดรธานี จังหวัดลำปาง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดยะลา และจังหวัดนครนายก ดังแสดงในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

3.3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เมื่อ พ.ศ. 2546 ระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีบุคลากรทั้งหมด 11 ประเภท คือ 1) ข้าราชการ 2) บุคลากรมหาวิทยาลัย 3) ลูกจ้างประจำ (งบประมาณ แผ่นดิน) 4) ลูกจ้างประจำ (เงินงบประมาณรายได้) 5) ลูกจ้างประจำในตำแหน่งงานที่มีลักษณะพิเศษ 6) ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ 7) ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน 8) ลูกจ้างผู้ทรงคุณวุฒิ 9) ผู้เกษียณอายุราชการทำงานในมหาวิทยาลัย 10) อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และ 11) ลูกจ้างชั่วคราวต่างประเทศ (งบประมาณ แผ่นดิน และเงินรายได้) รัตนา ยังศิริ (2546: 1) แต่ในปัจจุบันแนวนโยบายของรัฐในการประกาศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ส่งผลให้มีการปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดองค์การของภาครัฐ ให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะการลดจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำ หรือการจ้างเอกชนเข้ามา รับผิดชอบดำเนินการแทนในหน้าที่บางอย่าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงในระยะยาว ประกอบกับการเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้ปัจจุบันมหาวิทยาลัยจึงมีบุคลากรอยู่ 6 ลักษณะ คือ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างเงินงบประมาณ ลูกจ้างประจำลูกจ้าง ประจำลักษณะพิเศษ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ครึ่งหนึ่งของบุคลากรทั้งหมดยังมีสถานะเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 50) รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (ร้อยละ 15.6) ลูกจ้างประจำเงินรายได้ (ร้อยละ 14.7) ลูกจ้างเงินงบประมาณ (ร้อยละ 8.2) พนักงาน (ร้อยละ 6.7) และสุดท้ายลูกจ้างลักษณะพิเศษ (ร้อยละ 4.8) โดยมีสถิติประมาณการว่าในช่วงระยะเวลา 5-10 ปีต่อไป อัตรากำลังของมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และการเกษียณอายุราชการตามปกติ อัตรากำลังมาทดแทนจะมีตำแหน่งเป็น พนักงานของรัฐเท่านั้น ส่วนลูกจ้างที่มีการเข้าออกงานบ่อย โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีความชำนาญเฉพาะ ด้าน เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ทำให้ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกิดความสูญเปล่าในการสรรหาบุคลากร และการฝึกอบรมบุคลากร แต่ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากความสามารถของบุคลากรได้อย่างคุ้มค่า (ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน กองแผนงาน 2552: 2-11) ทั้งนี้ บุคลากรแต่ละประเภท มีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

3.3.1 ข้าราชการ

1) ประเภทของข้าราชการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช แบ่งเป็น 2 สาย คือ

(1) สายวิชาการ มีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

(2) สายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

- งานบริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งพยาบาล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน บรรณารักษ์ นักเอกสารสนเทศ นักแนะแนว

การศึกษาและอาชีพ นักกิจการนักศึกษา นักวิชาการศึกษา นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา เจ้าหน้าที่ นักวิจัย

- งานบริหาร ได้แก่ งานบริหารและธุรการ ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ศูนย์/สถาบัน/สำนัก ผู้อำนวยการกอง เลขานุการสำนัก/สถาบัน หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่ธุรการ บุคลากรธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินการบัญชี บุคลากรการเงินการบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ บุคลากรพัสดุ บุคลากรห้องสมุด บุคลากรเครื่องคอมพิวเตอร์ บุคลากรประชาสัมพันธ์ นายช่าง เครื่องยนต์ นายช่างภาพ นายช่างศิลป์ นายช่างเทคนิค นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกร นิติกร สถาปนิก นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการช่างศิลป์ เจ้าหน้าที่บุคคล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่บริหารงาน พัสดุ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี

2) เงินเดือน ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน โดยมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง คนละไม่เกิน 3 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้มีสิทธิได้รับรับเงินตอบแทนพิเศษเป็น 4 เปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้มีพิจารณาพฤติกรรมอื่น ๆ ประกอบด้วย รวมทั้งปีเลื่อนขั้นได้ไม่เกิน 2 ครั้ง

3) เงินประจำตำแหน่ง ใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ประเภทวิชาการ และประเภทบริหาร โดยจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน หากประเภทบริหารมีจำนวน ตำแหน่งเกินกว่าที่กฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งกำหนด หรือดำรงตำแหน่งใน หน่วยงานที่ตั้งขึ้นเป็นการภายใน ให้จ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

4) การประเมิน ทดลองทำหน้าที่เป็นเวลา 6 เดือน เมื่อพ้นการทดลองทำหน้าที่ แล้ว ทำหน้าที่ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ แต่มีการประเมินผลการทำงาน ปีละ 2 รอบ รอบละ 6 เดือน รอบที่ 1 วัดผลการทำงานระหว่าง 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม รอบที่ 2 วัดผลการทำงานระหว่าง 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ตามการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน ที่ ก.พ. กำหนด และที่ ก.พ.อ.มสธ. กำหนดเพิ่มเติม ตามประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในระดับหน่วยงานของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2554 ให้มีการประเมินอย่างน้อย 2 องค์กรประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติการราชการ (สมรรถนะ) โดยพิจารณาจากผู้บริหาร กลุ่ม วิชาการ และกลุ่มสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง และแจ้งผลให้ทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินภายใน 15 วัน นับแต่วันสิ้นรอบการประเมินแต่ละรอบ

3.3.2 พนักงาน

1) ประเภทของพนักงาน แบ่งเป็น 2 สาย คือ

(1) สายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีหน้าที่ให้บริการวิชาการ ได้รับคุณวุฒิตั้งแต่วุฒิปริญญาโทขึ้นไป (ยกเว้นสาขาขาดแคลนรับคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรี)

(2) สายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง ได้รับคุณวุฒิตั้งแต่วุฒิปวส.ขึ้นไป

2) ระบบเงินเดือน ใช้บัญชีเงินเดือนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับแรกเข้า โดยแยกสายวิชาการ และจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน หมวดเงินอุดหนุนตามที่สำนักงบประมาณจัดสรรให้แต่ละปี มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง คนละไม่เกิน 3 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้มีสิทธิได้รับรับเงินตอบแทนพิเศษเป็น 4 เปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้ต้องพิจารณาพฤติกรรมอื่น ๆ ประกอบด้วย รวมทั้งปีเลื่อนขึ้นได้ไม่เกิน 2 ครั้ง

3) เงินประจำตำแหน่ง กรณีผู้ที่เคยรับราชการและตำแหน่งทางวิชาการ หากมาบรรจุเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยให้นำระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการมาใช้โดยอนุโลม โดยจ่ายจากกองทุนสวัสดิการบุคลากรในอัตราเดิมที่ได้รับอยู่จากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

4) การประเมิน มีการทดลองงาน 1 ปี ต่อสัญญาฉบับที่ 1 ระยะเวลา 1 ปี ต่อสัญญาฉบับที่ 2 ระยะเวลา 3 ปี ต่อสัญญาฉบับที่ 3 ระยะเวลา 5 ปี และต่อสัญญาฉบับที่ 4 ตลอดอายุ 60 ปี มีการประเมินเช่นเดียวกับข้าราชการ

3.3.2 ลูกจ้างประจำเงินรายได้

1) ประเภทของลูกจ้างเงินรายได้ สายสนับสนุนวิชาการ ต้องทำงานด้านการใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะ ใช้ความชำนาญงานพิเศษและประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ใช้แรงงาน ใช้ฝีมือ และเป็นลักษณะงานที่สามารถฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญงานเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งได้ 5 หมวด ได้แก่ หมวดแรงงาน หมวดกึ่งฝีมือ หมวดฝีมือ หมวดฝีมือพิเศษระดับต้น และหมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง

2) ค่าจ้าง ใช้บัญชีค่าจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยอนุโลม มีการเพิ่มค่าจ้างตามบัญชี ปีละ 2 ครั้ง คนละไม่เกิน 3 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษ 4 เปอร์เซ็นต์ ในกรณีที่ครั้งปีที่แล้วไม่ลาอุปสมบทหรือลาคลอดทั้งนี้ต้องพิจารณาพฤติกรรมอื่น ๆ ประกอบด้วย โดยมีการเพิ่มค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และระเบียบกระทรวงการคลัง และเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติมสำหรับลูกจ้างประจำเงินรายได้และจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

3) การประเมิน มีการประเมินเช่นเดียวกันกับลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ

3.3.3 ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน

1) ประเภทของลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน เป็นสายสนับสนุนวิชาการ ต้องทำงานด้านการใช้แรงงาน ใช้ฝีมือ ใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะ ใช้ความชำนาญงานพิเศษและ ประสิทธิภาพในการทำงานในหน้าที่ และเป็นลักษณะงานที่สามารถฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญงานเพิ่มขึ้นได้ ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

2) ค่าจ้าง ใช้บัญชีค่าจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยอนุ โลม มีการเพิ่มค่าจ้างตามบัญชี ปีละ 2 ครั้ง คนละไม่เกิน 3 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้มีสิทธิได้รับรับเงินตอบแทนพิเศษเป็น 4 เปอร์เซ็นต์ ในกรณีที่ครั้งปีที่แล้วไม่ลาอุปสมบทหรือลาคลอดทั้งนี้ต้องพิจารณาพฤติกรรมอื่น ๆ ประกอบด้วย โดยมีการเพิ่มค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และระเบียบกระทรวงการคลังและจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน

3) การประเมิน มีการประเมินเช่นเดียวกับข้าราชการ

3.3.4 ลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ

1) ประเภทของลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ สายสนับสนุนวิชาการ ที่ทำงานในหน่วยบริการรูปแบบพิเศษของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานช่วงระดับทำการ จำแนกเป็นช่วงทำการ 1-3 ช่วงชำนาญการและช่วงชำนาญการพิเศษ และปฏิบัติงานบริหาร จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับหัวหน้างาน ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้างาน หัวหน้างาน และระดับจัดการ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการคือ บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างขึ้นให้ทำงานในหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษ โดยจะต้องเป็นบุคลากรในตำแหน่งงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดว่า ต้องใช้ความรู้ความชำนาญ ประสิทธิภาพและลักษณะพิเศษ ซึ่งในขณะนี้ มหาวิทยาลัยจ้างลูกจ้างประจำดังกล่าว

2) ค่าจ้าง ใช้บัญชีค่าจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยอนุ โลม มีการเพิ่มค่าจ้างตามบัญชี ปีละ 2 ครั้ง คนละไม่เกิน 3 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้มีสิทธิได้รับรับเงินตอบแทนพิเศษเป็น 4 เปอร์เซ็นต์ ในกรณีที่ครั้งปีที่แล้วไม่ลาอุปสมบทหรือลาคลอดทั้งนี้ต้องพิจารณาพฤติกรรมอื่น ๆ ประกอบด้วย โดยมีการเพิ่มค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และระเบียบกระทรวงการคลัง เกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติมสำหรับลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษและจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

3) การประเมิน ทดลองทำหน้าที่เป็นเวลา 6 เดือน และเมื่อผ่านการทดลอง ทำหน้าที่จะมีการทำสัญญาจ้าง แต่มีการประเมินผลการทำงาน ปีละ 2 รอบ รอบละ 6 เดือน รอบที่ 1 วัดผลการทำงานระหว่าง 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม รอบที่ 2 วัดผลการทำงานระหว่าง 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ตามประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้าง

ลูกจ้างประจำและลูกจ้างลักษณะพิเศษ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนดและจากวันลา

3.3.5 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

1) ประเภทของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ทำงานลักษณะชั่วคราว และ/หรือมีกำหนดเวลาจ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปี และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

2) ระบบค่าจ้าง ใช้บัญชีค่าจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยอนุ โลม มีการเพิ่มค่าจ้างตามบัญชี ปีละ 1 ครั้ง คนละไม่เกิน 3 เปอร์เซ็นต์ แต่จะเพิ่มค่าจ้างได้เมื่อทำหน้าที่มาครบ 3 ปี บริบูรณ์ นอกจากนี้มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษ 4 เปอร์เซ็นต์ ในกรณีที่ไม่ว่างอุปสมบทหรือลาคลอด ทั้งนี้ต้องพิจารณาพฤติกรรมอื่น ๆ ประกอบด้วย โดยมีการเพิ่มค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และระเบียบกระทรวงการคลัง และเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม สำหรับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนและจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

3) การประเมิน ทดลองทำหน้าที่เป็นเวลา 6 เดือน และเมื่อผ่านการทดลองทำหน้าที่จะมีการทำสัญญาจ้าง แต่มีการประเมินผลการทำงาน ปีละ 1 รอบ วัดผลการทำงานในเดือนกันยายน ตามประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่องหลักเกณฑ์การให้ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนได้รับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนดและวันลา

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้สำรวจจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 2,451 คน (สำรวจเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2553: กองการเจ้าหน้าที่ มสธ.) และสามารถจำแนกบุคลากรได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 46 คน บุคลากรทั่วไป 2,405 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

3.4 สวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จัดสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการในการริเริ่ม ดำเนินการ หรือสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องตามสภาพการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต และบุคลากรมหาวิทยาลัยมีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการตามที่กำหนด โดยมีสภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย (ก.พ.อ.มสธ.) กำหนด แก้ไข ปรับปรุง กฎระเบียบที่ใช้บังคับ หลักเกณฑ์และวิธีต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น แก้ไขง่าย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละประเภท ภายใต้หลักการบริหาร

ภาครัฐแนวใหม่ และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีคือการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีกอง
การเจ้าหน้าที่ เป็นองค์การกลางดูแลการบริหารงานบุคคล (รัตนา ยังศิริ 2552: 6-7)

ทั้งนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องได้รับการคุ้มครองและ
ประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วย
ประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

จึงทำให้มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการหลากหลายประเภท และได้ทำการรวบรวมสวัสดิการ
ดังกล่าวไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ และแก้ไข
เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของ
มหาวิทยาลัย ข้อมูลการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเพื่อมุ่งสู่การเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แต่งโดย รัตนา ยังศิริ (2546: 7-21) คู่มือบุคลากร มสธ. แต่งโดย รัตนา
ยังศิริ (2552: 21-68) ข้อมูลจากงานสวัสดิการจากกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
และสิทธิประโยชน์ (สำนักงานประกันสังคม 2552) จึงสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้



สวัสดิการบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

เบิกจ่ายจาก รายละเอียด	ข้าราชการ		พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำประมาณ		ลูกจ้างเงินรายได้ ประจำลักษณะพิเศษ
	งบแผ่นดิน	งบรายได้	งบรายได้	งบแผ่นดิน	งบรายได้	งบรายได้
1. ค่ารักษาพยาบาลของตนเอง (คู่สมรส/บุตร/บิดามารดาของผู้มีสิทธิ)	✓		✓ ใต้ไม่เกิน 3 คน	✓		✓ ใต้ไม่เกิน 3 คน
2. ค่าการศึกษาบุตร	✓		✓	✓		✓
3. ค่าเช่าบ้าน	✓ เฉพาะผู้ที่โอนมา					
4. บ้านหนึ่ง-บ้านญาติ	✓					
5. กองทุนบำเหน็จ-บำนาญ (กบข.)3%	✓			✓ เฉพาะบำเหน็จ		✓ เฉพาะบำเหน็จ
6. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(กสจ.)3%				✓		
7. บ้านหนึ่งลูกจ้าง				✓	✓	✓
8. เงินช่วยเหลือ (เงินช่วยทำศพ)	✓ เงินเดือนสุดท้าย X 3 ค.		✓ เงินเดือนสุดท้าย X 3 ค.	✓ เงินเดือนสุดท้าย X 3 ค.		✓ เงินเดือนสุดท้าย X 3 ค.
9. เงินสงเคราะห์ข้าราชการ	✓ กรณีอันตรายจาก การทำงาน					
10. เงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง	✓			✓		
11. ค่ารักษาพยาบาลกรณีมีอุบัติเหตุ ที่เบิกจากทางราชการ ไม่ได้		✓ ไม่เกิน 500บ./ครั้ง	✓ ไม่เกิน 500บ./ครั้ง		✓ ไม่เกิน 500 บ./ครั้ง	✓ ไม่เกิน 500บ./ครั้ง
12. การตรวจสุขภาพประจำปี	✓				✓	✓
13. ค่าตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14. กองทุนประกันสังคม 4%						
15. กองทุนเงินสะสมสมทบ 3-5%		✓	✓		✓	✓
16. กองทุนเงินทดแทน		✓	✓		✓	✓
17. เหนะสงเคราะห์ด้านที่อยู่อาศัย		✓			✓	✓
18. เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ (ปัจจุบัน ม.มีนโยบายชะลอไว้ก่อน)	✓		✓	✓		
19. เงินยืมฉุกเฉิน		✓ C1-5			✓	✓
20. ชุดปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ					✓	✓
21. ชุดปกคิขาว	✓ ชุดละ 800 บ./ปี					
22. ชุดสูท	✓ ชุดละ 800 บ.	✓ ชุดละ 800 บ.	✓ ชุดละ 800 บ.			
23. รถรับส่งบุคลากร		✓	✓		✓	✓
24. น้ำดื่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25. ค่าครองชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ		✓	✓		✓	✓
27. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาฝึกอบรม คู งาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29. ค่าอาหารทำการนอกเวลา		✓	✓		✓	✓
30. กองทุนสวัสดิการพนักงาน			✓			✓
31. สโมสรสุโขทัยธรรมาราช	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32. สหกรณ์ออมทรัพย์ (สอ.มสธ.)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33. สหกรณ์กร้านค้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34. การฃาปนกิจสงเคราะห์ (ศพค.)	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางจะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถือเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการหน่วยหนึ่งที่บุคลากรในสังกัดมีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 กำหนดโดยสวัสดิการในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้แบ่งเป็นสองส่วน คือ สวัสดิการที่รัฐจัดให้ (งบประมาณแผ่นดิน) และสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ (งบประมาณรายได้) นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ อาทิ สหกรณ์ ออมทรัพย์ มสธ.จำกัด สหกรณ์ร้านค้า มสธ.จำกัด กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) จัดให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยอีกด้วย (ประสาน ชนาพงษ์จารุ 2550: 1)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

พา ไม้จันทร์ดี (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษากรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า 1) อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ยกเว้นผลการวิเคราะห์ในด้านลักษณะงานและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีผลต่อระดับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาเป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรประกอบทุกด้านยกเว้นด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นสามารถทำนายผลการทำงานได้

รมิตา อ้นวงษ์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่นในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันทั้งหมด 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ทำงาน ลักษณะสายงาน และระดับตำแหน่ง

พบว่า (1) ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 37-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีระยะเวลาที่ทำงานตั้งแต่ 1-10 ปี และข้าราชการระดับ 3-5 (2) ความแตกต่างของเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชของ ข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (3) ความแตกต่างของการศึกษาสูงสุด ลักษณะสายงาน และระดับตำแหน่งของข้าราชการมหาวิทยาลัย สุโขทัย-ธรรมมาธิราชมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ความร่วมมือในการทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน และปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย งานมีเอกลักษณ์ ความอิสระในการทำงาน และความพร้อมในการตรวจสอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สรุปปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหลักที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เบญจางค์ บำรุงสุข (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทางด้านทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รวมทั้งด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพรวมทั้งด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำสุด ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งหน้าที่ การรับรู้และค่านิยม ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือนและประสบการณ์การทำงาน

พจมาน ศรีเสรีนุวัฒน์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ สายงาน

ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนในเรื่องอายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุราชการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดาววรรณ คุนยศยิ่ง (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาอบรม และตำแหน่งหน้าที่กับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 332 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิรักษ์ หัซชะวณิช (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้ระบบงานรีเอ็นจิเนียริ่ง: ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในเขต 43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา อายุ ลักษณะงาน ความมีอิสระในการทำงาน การใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ความพร้อมในการตรวจสอบ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับเพศ สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอุบัติเหตุฉุกเฉินอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะงาน ระดับการศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.6

นิตยาพร สาทร (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ซึ่งได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเงินที่อิสระและทำทนายอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับ

ปานกลาง และการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้และกองทุน ผลวิจัยพบว่า 1) บุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ กองทุน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรฝ่ายบำรุงรักษาที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สุภาณี ฝนทองมงคล (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ อยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่สนใจคือต้องงานและโรงเรียน ตัวแปรความสัมพันธ์ในครอบครัว ตัวแปรมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรสถานภาพการสมรส สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ ได้ร้อยละ 29 ส่วนตัวแปรอิสระอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศ สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.986, 0.855$ ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.006, 0.019$ และ < 0.001 ตามลำดับ) 3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านรายได้ การรับรู้และค่านิยม ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ และลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$)

ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน การบริหารจัดการ การรับรู้ สถานที่ คน และตำแหน่งกลุ่มพยาบาลเทคนิค โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของตัวแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 71

ชญานี เข้มมระยับ (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ธวัชชัย สิงห์เจียว (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาบุคลากรบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า บุคลากรบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการพัฒนาคู่มือความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ด้านสิทธิของบุคลากร (ธรรมเนียมในองค์กร) และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ปราโมทย์ ลักษณะประณีต (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสายงานบริหารเครดิต พบว่า 1) บุคลากรในสายงานบริหารเครดิต มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรในสายงานบริหารเครดิต ที่มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง รายได้ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

มาลินี ชื่นชอบ (2548) ศึกษาปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญาอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางชีวสังคมจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางการพยาบาล ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาการทำงาน มีความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนสถานภาพการสมรส ความพอเพียงของรายได้กับรายจ่ายในครอบครัว งานหลักที่มีความรับผิดชอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติมและภาวะสุขภาพ มีความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานไม่แตกต่างกัน บรรยากาศในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรและ

ทัศนคติต่อวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในด้านการทำงาน และกลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค บรรยากาศในองค์กรและเพศหญิง สามารถร่วมกันกำหนดความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานของพยาบาลได้ ร้อยละ 15.5

รัญญาณี บุญมา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นบุคลากร/หัวหน้างาน ทำงานในฝ่ายผลิต/ฝ่ายซ่อมบำรุง และระยะเวลาต่ำกว่า 3 ปี 2) ปัจจัยด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ 4) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

อนุชา นวลไทย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน ความเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก และด้านงานที่มีความหมาย และท้าทาย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับรายได้และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน แต่อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างต้องการ คือการปรับอัตราฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น การอบรมความรู้ทางด้านศิลปะป้องกันตัว การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการวางระบบการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานที่ชัดเจน จากผลการศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรวางแผนการประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการที่ทำงานมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาข้าราชการ กรมราชทัณฑ์ เขต 8 ให้มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบและมีความรู้ในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่นำมาพัฒนางานของตนเองได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

คิดเห็นมีส่วนร่วมในการวางแผน และผู้บังคับบัญชาควรที่จะได้มีการศึกษาผลการวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดต่อไป

ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาน้อยกว่าระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 2-4 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งหน้าที่เป็นบุคลากรธุรการ อัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาทขึ้นไป และส่วนใหญ่อยู่ในสำนักงานอธิการบดี 2) บุคลากรมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปยังคะแนนต่ำสุด ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X} = 3.31$) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.24$) 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง เงินเดือน ความเห็นต่อลักษณะงาน ความเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน ความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สิริลักษณ์ พรหมโกมุท (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในเขตสาธารณสุขที่ 7 พบว่า 1) ปัจจัยหลักของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักสาธารณสุข มี 10 กลุ่มได้แก่ ปัจจัยลักษณะองค์การและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะงานและผลที่เกิดจากการทำงาน ความสมดุลของงานกับชีวิต การจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว สภาพะสุภาพ การบริหารเวลา ภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว ค่าตอบแทน การฝึกอบรม และการออกกำลังกาย 2) ลักษณะที่สำคัญของนักวิชาการสาธารณสุขตามปัจจัยคุณภาพชีวิตคือ ส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานมากกว่าชีวิตส่วนตัวและครอบครัวเป็นอัตราส่วน 4:1:1 ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความเครียดจากการทำงาน ไม่แน่ใจในประสิทธิภาพของระบบการสื่อสาร บรรยากาศการทำงานขององค์กร 3) มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับค่อนข้างไปทางมากกับการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับปานกลางกับงานที่ทำ ภาระงาน คุณค่าของงาน และองค์กรและสิ่งแวดล้อม 4) ปัจจัยที่พบที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยข้อที่ 1, 3, 4, 8 และ 9 ข้อค้นพบจากงานวิจัยบ่งบอกว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว สภาพะสุภาพ ความสมดุลของงานกับชีวิต ลักษณะงานและคุณค่าของงาน และลักษณะองค์การและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นกลุ่มปัจจัย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ สาธารณสุข และความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของนักวิชาการสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง

พจนานุกรม อินทกุล (2550) ศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจรรยาบรรณโดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีเพศ ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value = 0.015, 0.048 และ 0.035 ตามลำดับ) ส่วนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value = 0.703 และ 0.599 ตามลำดับ) 3) ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกและการควบคุม กำกับ และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยระบบการทำงานและสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคล และการอำนวยความสะดวก และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ระบบการทำงานและสถานที่ทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 55

สุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกะในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า 1) บุคลากรที่ทำงานกะมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย-มั่นคงมากที่สุด มีระดับทัศนคติต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ไม่พบว่าบุคลิกภาพ ได้แก่ เพศ และอายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่า สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ในครอบครัวโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) ไม่พบว่าบุคลิกภาพที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ทักษะคิดต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) เมื่อวิเคราะห์เพื่อหาตัวพยากรณ์ร่วมที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า รายได้ ความสัมพันธ์ในครอบครัวด้านบทบาทในครอบครัว และทักษะคิดต่อการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรัตน์ สมจิตร (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองเรือยุทธการกองทัพเรือ พบว่า ปัจจัยด้านงาน งานที่ทำอยู่มิได้สำคัญต่อกองทัพเรือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ถึงแม้จะโยกย้ายไปทำงานในหน้าที่อื่น มีโอกาสรับรู้ผลสำเร็จของการทำงาน งานที่ทำอยู่เป็นหน่วยงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านหรือเป็นกรณีพิเศษ อยู่ในระดับมาก และมีความอิสระในการทำงานตามเขตภารกิจที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านองค์การ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด หน่วยงานมีมาตรฐานในการทำงาน สายการบังคับบัญชาในการทำงานมีความชัดเจนไม่ซับซ้อน เวลาที่มีข้อขัดแย้งกันจะมีการแก้ไขปัญหาทันทีจากผู้บังคับบัญชา รับรู้ถึงการเสี่ยงในการทำงาน หน่วยงานที่ทำงานมีความท้าทายและกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน หน่วยงานที่มีการให้รางวัลและการลงโทษในการทำงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก และผู้บังคับบัญชามีการพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Golembiewski and Sum (1990: 35-43 อ้างอิงใน ภัทรจิตร ทองสิงห์ 2546: 38) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงาน และระดับความสำเร็จจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก QWL ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานของบุคลากร ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน ความคาดหวังในผลงาน และความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษา พบว่า ความมีอิสระในการทำงานของบุคลากร และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงาน และระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

Muili (1994 อ้างอิงใน รุ่งนภา สันติศิรินันต์ 2550: 33) ได้ศึกษาความแตกต่างด้านอาชีพและสังคมเศรษฐกิจในคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศฟินแลนด์ ใช้ข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานสถิติโดยสัมภาษณ์ผู้มีอายุ 15-74 ปี จำนวน 12,057 คน ในเรื่องสภาพชีวิต จำนวนชั่วโมงในการทำงานและความคิดเห็นต่ออาชีพของตน พบว่า คนในเมืองเห็นว่างานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ต่อชีวิตมากกว่าคนในชนบท คนในชนบทเห็นว่าพวกเขาได้รับความพึงพอใจด้านจิตวิทยาจากงานที่ทำอยู่แล้ว

Smit (1994: 826-A อ้างอิงใน รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ 2550: 33) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตรีศึกษา โรงเรียนมัธยม โดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่ได้จัดโครงสร้างใหม่ จำนวน 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครูจำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ 1) สภาพที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton R.E. 1974) ซึ่งแต่ละด้านเมื่อนำมาเทียบกับแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและบุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข สามารถสรุปได้ว่าแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ แสดงรายละเอียดได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน แต่เมื่อพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.) ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงาน และปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980: 32) ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสดำเนินการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 2,451 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มกราคม 2553: กองการเจ้าหน้าที่ มสธ.) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1 กลุ่มบุคลากรทั่วไป จำแนกตามประเภทของบุคลากรแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) พนักงาน 3) ลูกจ้างประจำ และ 4) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มีประชากร 2,405 คน

1.1.2 กลุ่มผู้บริหาร จำแนกตามประเภทผู้บริหารของหน่วยงานแบ่งเป็น 5 ตำแหน่ง ได้แก่ 1) อธิการบดีหรือรองอธิการบดี 2) ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา 3) ผู้อำนวยการสำนัก 4) ผู้อำนวยการกอง และ 5) ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มีประชากร 46 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	บุคลากรทั่วไป	ผู้บริหาร	รวม
ข้าราชการ	981	38	1,019
พนักงาน	241	2	243
ลูกจ้างประจำ	545	7	551
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	638	0	638
รวม	2,405	46	2,451

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรทั่วไป และกลุ่มผู้บริหาร ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามวิธีการดังนี้

1.2.1 *กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทั่วไป* คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาราช ซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สังกัดในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยแบ่งกลุ่มประเภทของบุคลากรออกเป็น 4 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 2,405 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม กำหนดขนาดหน่วยตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน ดังนี้

1) *กำหนดขนาดของตัวอย่าง* โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973: 725) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{2,405+1}{1+2,405(0.05)^2}$$

$$n = \frac{2,405}{7}$$

$$n = 343$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
จำนวน 343 คน

2) การสุ่มตัวอย่างตามวิธีการ ดังนี้

(1) จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นชั้นภูมิ คือ จากชั้นที่หนึ่งเมื่อได้ขนาดของ
ตัวอย่างแล้วจำแนกบุคลากรตามประเภทเป็น 4 ชั้นภูมิ และกำหนดหน่วยตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละ
ชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้สูตรการคำนวณ (ศิริชัย พงษ์วิชัย 2551:
129) ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในชั้นภูมิ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากรทั่วไป

ประเภทของบุคลากรทั่วไป	จำนวนประชากร (N)	จำนวนตัวอย่าง (n)
ข้าราชการ	981	140
พนักงาน	241	34
ลูกจ้างประจำ	545	78
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	638	91
รวม	2,405	343

(2) สุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ โดยในแต่ละประเภทของบุคลากรจัดเรียง
บุคลากรจำแนกตามหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แล้วสุ่มด้วยสัดส่วน 7 : 1 คน เพื่อให้ได้
บุคลากรกระจายไปตามหน่วยงาน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
ตามโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช สังกัดในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนกลาง
และส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย อธิการบดีหรือรองอธิการบดี ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา
ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 46 คน เพื่อตอบ
แบบสัมภาษณ์ กำหนดขนาดหน่วยตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1) กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยจำแนกผู้บริหารออกเป็นชั้นภูมิ 5 ชั้นภูมิ ได้ ตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ โดยใช้สูตรตัดแปลงจาก กิ่งพร ทองใบ (2550: 35) ดังนี้

(1) จำนวน 1-8 คน ได้ตัวอย่าง 1 คน

(2) จำนวนตั้งแต่ 9 คนขึ้นไป ได้ตัวอย่าง 2 คน

ให้ได้ตัวอย่างที่กระจายในทุกชั้นภูมิ โดยชั้นภูมิละ 1-2 คน จะได้ขนาดของ ตัวอย่างผู้บริหารทุกระดับ ในการสัมภาษณ์ จำนวนทั้งสิ้น 9 คน ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างจำแนกตามประเภทของผู้บริหาร

ประเภทของผู้บริหาร	จำนวนประชากร (N)	จำนวนตัวอย่าง (n)
อธิการบดีหรือรองอธิการบดี	9	2
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา	12	2
ผู้อำนวยการสำนัก	10	2
ผู้อำนวยการกอง	5	1
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยพัฒนา	10	2
รวม	46	9

2) การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมากที่สุด ตามจำนวนหน่วยตัวอย่างที่กำหนดไว้ในแต่ละชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถาม โดยมีประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และ 2) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

2.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลผลเนื้อหา สำหรับสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในข้อ 2.1.1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นปลายปิดแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) และคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7) ประเภทของบุคลากร 8) สายงาน 9) หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale, 1976) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะการทำงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน และ 5) การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ

ข้อคำถามในตอนที่ 2 จะมีมาตร (scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ สูงที่สุด สูงปานกลาง ต่ำ และต่ำที่สุด ตามลำดับ ซึ่งมีการให้คะแนน ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	ระดับคะแนน
สูงที่สุด	5
สูง	4
ปานกลาง	3
ต่ำ	2
ต่ำที่สุด	1

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale, 1976) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านเศรษฐกิจ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ

ข้อคำถามในตอนที่ 3 จะมีมาตร (scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ สูงที่สุด สูงปานกลาง ต่ำ และต่ำที่สุด ตามลำดับ ซึ่งมีการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
สูงที่สุด	5
สูง	4
ปานกลาง	3
ต่ำ	2
ต่ำที่สุด	1

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

2.1.3 สร้างคำถามตามโครงสร้างของเนื้อหาที่กำหนดไว้ในข้อ 2.1.2 แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก ก เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ตามโครงสร้างเนื้อหา โดยนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีข้อคำถามส่วนใหญ่ ได้ค่า IOC สูงกว่า 0.50 และมีข้อคำถามบางข้อได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จึงต้องปรับปรุงแก้ไขใหม่ ดังรายละเอียดภาคผนวก จ

2.1.4 ปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.5 นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 ดังรายละเอียดภาคผนวก จ

2.1.6 ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสอบถามต้นฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลผลเนื้อหาสำหรับสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

2.2.2 กำหนดขอบเขตของการสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารตามโครงสร้างของเนื้อหาที่กำหนดไว้ในข้อ 2.2.2 และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา

2.2.4 ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสัมภาษณ์ ต้นฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ทำหนังสือขออนุญาตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.2 ทำหนังสือถึงผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

3.3 เก็บข้อมูลออกเป็นกลุ่ม จำนวน 2 กลุ่ม คือกลุ่มบุคลากรทั่วไป และกลุ่มผู้บริหาร โดยเก็บข้อมูลในระยะเวลา 4 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 5 มีนาคม 2555 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2555 และได้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้บริหารครบถ้วนสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 มีวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.3.1 *กลุ่มบุคลากรทั่วไป* มีการแจกและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับบุคลากรส่วนกลางและแจกแบบสอบถามโดยการส่งและรับกลับทางไปรษณีย์สำหรับบุคลากรในส่วนภูมิภาค ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ซองนำส่งและค่าธรรมเนียมในการส่งคืนผู้วิจัย พร้อมทั้งโทรศัพท์เพื่อติดตามผล

3.3.2 *กลุ่มผู้บริหาร* มีการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าสำหรับบุคลากรส่วนกลาง และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์สำหรับบุคลากรในส่วนภูมิภาค

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมด ได้แก่ ข้อมูลแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เก็บรวบรวมทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล บันทึกข้อมูลก่อนนำไปประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำตารางวิเคราะห์สถิติ เพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1.1 *ปัจจัยส่วนบุคคล* ใช้สถิติแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.1.2 *คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยลักษณะงาน* ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยการแบ่งช่วงชั้น 5 ระดับ คำนวณความกว้างระหว่างชั้น ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ}} = \frac{(5-1)}{5} = 0.8 \quad (\text{ความกว้างของขั้น})$$

จากนั้นสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยลักษณะงาน
4.21 – 5.00	ระดับสูงที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับสูง
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	ระดับต่ำที่สุด

4.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบด้วยค่าสถิติที (t-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง สำหรับตัวแปรลักษณะข้อมูลทั่วไปของบุคคลที่มีคำตอบ 2 คำตอบ

4.1.5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างสำหรับตัวแปรข้อมูลทั่วไปของบุคคลที่มีคำตอบมากกว่า 2 คำตอบ หากพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบความต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference)

4.1.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

4.2 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช” ได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 343 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 9 คน สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการวิจัย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
M.S	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
S.E	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อน
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
FQ ₁	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน
FQ ₂	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน
FQ ₃	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน
FQ ₄	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน
FQ ₅	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสดำเนินการรับรู้อาการการทำงาน
QL	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย- ธรรมมาธิราช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
	(n=343)	(100.00)
1. เพศ		
ชาย	126	36.73
หญิง	217	63.27
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	33	9.62
31-40 ปี	77	22.45
41-50 ปี	128	37.32
51-65 ปี	105	30.61
(Max = 65.00, Min = 25.00, \bar{X} = 45.00)		
3. สถานภาพสมรส		
โสด	133	38.78
สมรส	189	55.10
หม้าย/หย่าร้าง	21	6.12
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	89	25.95
ปริญญาตรี	152	44.31
ปริญญาโท	81	23.62
ปริญญาเอก	21	6.12

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
	(n=343)	(100.00)
5. ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย		
ต่ำกว่า 11 ปี	90	26.24
11-20 ปี	125	36.44
21-34 ปี	128	37.32
(Max = 34.00, Min = 2.00, \bar{X} = 17.30)		
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,001 บาท	89	25.95
10,001-20,000 บาท	122	35.57
20,001-30,000 บาท	63	18.37
30,001-40,000 บาท	34	9.91
40,001-50,000 บาท	19	5.54
50,001-80,000 บาท	16	4.66
(Max = 80,000 , Min = 5,300 , \bar{X} = 21,800.46)		
7. ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	140	40.82
พนักงาน	34	9.91
ลูกจ้างประจำ	78	22.74
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	91	26.53
8. ลักษณะสายงาน		
สายวิชาการ	65	18.95
สายสนับสนุนวิชาการ	278	81.05
9. หน่วยงานที่สังกัด		
สำนัก/กอง	259	75.51
สาขาวิชา	62	18.08
ศูนย์วิทยพัฒนา มสธ.	22	6.41

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.27 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.73
2. อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.32 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 51-65 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.61 และต่ำที่สุดคือมีอายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.62 โดยมีอายุเฉลี่ย 45 ปี
3. สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.78 และต่ำที่สุดคือมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.12
4. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.31 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.95 และต่ำที่สุดคือมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 6.12
5. ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่าง 21-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.32 รองลงมาคือมีระยะเวลาทำงานในมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.44 และต่ำที่สุดคือมีระยะเวลาทำงานในมหาวิทยาลัยต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.24 โดยมีระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ย 17 ปี 6 เดือน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.57 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.95 และต่ำที่สุดคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในระหว่าง 50,001-80,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.66 โดยมีรายได้เฉลี่ย 21,800.46 บาท
7. ประเภทของบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.82 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 26.53 และต่ำที่สุดคือพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 9.91
8. ลักษณะสายงาน ส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 81.05 และเป็นสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 18.95
9. หน่วยงานที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดสำนัก/กอง คิดเป็นร้อยละ 75.51 รองลงมาคือสังกัดสาขาวิชา คิดเป็นร้อยละ 18.08 และต่ำที่สุดสังกัดศูนย์วิทยพัฒนา มสธ. คิดเป็นร้อยละ 6.41

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2-4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวม

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ความหลากหลายของงาน	4.31	0.59	สูงที่สุด	1
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.20	0.72	สูง	2
3. ความสำคัญของงาน	4.11	0.80	สูง	3
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.77	0.90	สูง	4
5. การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน	3.65	0.88	สูง	5
รวม	4.00	0.78	สูง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.20$) ความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.11$) ความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$) และลำดับสุดท้ายคือการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช จำแนกรายด้าน

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ความหลากหลายของงาน	4.31	0.59	สูงที่สุด	
1) ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ	4.37	0.70	สูงที่สุด	1
2) ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญในการทำงานให้สำเร็จ	4.35	0.72	สูงที่สุด	2
3) ต้องทำงานที่ประกอบด้วยงานหลายๆงานให้ประสบความสำเร็จ	4.29	0.76	สูงที่สุด	3
4) ต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการทำงานให้สำเร็จ	4.23	0.81	สูงที่สุด	4
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.20	0.72	สูง	
1) สามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ	4.37	0.70	สูงที่สุด	1
2) สามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.12	0.74	สูง	3
3) สามารถกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในการทำงาน	4.09	0.74	สูง	4
4) สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนมีผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.23	0.72	สูงที่สุด	2
3. ความสำคัญของงาน	4.11	0.80	สูง	
1) ทำงานที่สร้างรายได้ในการดำรงชีวิต	4.05	0.90	สูง	3
2) ทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	4.25	0.73	สูงที่สุด	1
3) ทำงานที่ส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมของมหาวิทยาลัย	4.21	0.75	สูงที่สุด	2
4) งานที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ	3.95	0.84	สูง	4
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.77	0.90	สูง	
1) สามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	3.82	0.91	สูง	2
2) สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.97	0.79	สูง	1
3) มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.63	0.93	สูง	5
4) มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.70	0.97	สูง	4
5) กำหนดเวลาการทำงานได้ด้วยตนเองภายใต้กรอบของมหาวิทยาลัย	3.74	0.94	สูง	3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
5. การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน	3.65	0.88	สูง	
1) มีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้โดยตรง	3.75	0.88	สูง	1
2) มีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้อย่างชัดเจน	3.73	0.86	สูง	2
3) มีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงาน	3.58	0.83	สูง	3
4) มีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงาน	3.51	0.97	สูง	4

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

1. ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ลำดับแรกคือต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือต้องใช้ทักษะความชำนาญในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.35$) และลำดับสุดท้ายคือต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.23$)

2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนมีผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.23$) และลำดับสุดท้ายคือสามารถกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$)

3. ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือทำงานที่ส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.21$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือทำงานที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ($\bar{X} = 3.95$)

4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ลำดับแรกคือสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$) และลำดับสุดท้ายคือมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.63$)

5. ด้านการมีโอกาสดำเนินการได้รับรู้ผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ลำดับต้นแรกคือมีโอกาสดำเนินการได้รับรู้ผลการดำเนินงานของตนเองได้โดยตรง ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือมีโอกาสดำเนินการได้รับรู้ผลการดำเนินงานของตนเองได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.73$) และลำดับสุดท้ายคือมีโอกาสดำเนินการได้รับความรู้สึกรับรู้ของผู้นับถือนับพันชาที่มีต่อผลงาน ($\bar{X} = 3.51$)



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย- ธรรมราช

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4-4.8

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านการทำงาน	3.69	1.04	สูง	2
2. ด้านส่วนตัว	3.78	0.86	สูง	1
3. ด้านสังคม	3.66	0.92	สูง	3
4. ด้านเศรษฐกิจ	3.31	0.99	ปานกลาง	4
รวม	3.61	0.95	สูง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือ
ด้านส่วนตัว ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือด้านการทำงาน ($\bar{X} = 3.69$) ด้านสังคม ($\bar{X} = 3.66$) และลำดับ
สุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าบุคลากร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้านการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	3.68	0.99	สูง	11
2. ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	3.71	0.92	สูง	8
3. มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา	3.63	0.96	สูง	13
4. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีเทคโนโลยีเหมาะสมกับการทำงาน	3.63	1.02	สูง	14
5. ทำงานที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	3.94	0.83	สูง	2
6. ทำงานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้	4.14	2.81	สูง	1
7. ทำงานภายใต้ระบบการกำกับดูแลที่กำหนดไว้	3.93	0.77	สูง	4
8. ทำงานภายใต้การบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม	3.62	0.99	สูง	15
9. มีปริมาณ/ภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	3.60	0.96	สูง	17
10. ทำงานแบบยืดหยุ่นตามความเหมาะสมกับสถานการณ์	3.82	0.89	สูง	7
11. มีกฎระเบียบในหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	3.61	0.90	สูง	16
12. มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน	3.64	0.91	สูง	12
13. ได้รับการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งด้วยความรู้ ความสามารถของตนเอง	3.94	1.04	สูง	3
14. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ	3.69	1.00	สูง	10
15. ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน	3.53	1.10	สูง	18
16. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามระบบที่กำหนดไว้	3.26	1.09	ปานกลาง	20
17. ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.06	1.12	ปานกลาง	21
18. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	3.70	0.99	สูง	9
19. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.48	0.93	สูง	19
20. ได้รับการยอมรับด้านการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.77	สูง	5
21. เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีของหน่วยงาน	3.88	0.82	สูง	6
รวม	3.69	1.04	สูง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือทำงานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือทำงานที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.94$) และได้รับการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.94$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับการส่งเสริมให้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้านส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. แบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.81	0.84	สูง	3
2. เป็นผู้มีสุขภาพกายแข็งแรง	3.92	0.84	สูง	2
3. เป็นผู้มีสุขภาพจิตดี	4.03	0.80	สูง	1
4. ไม่มีความเครียดจากการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	3.45	0.98	สูง	5
5. มีการพัฒนาด้านจิตใจของตนเองเป็นระยะๆ	3.71	0.84	สูง	4
รวม	3.78	0.84	สูง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัว โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ลำดับแรกคือเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือเป็นผู้มีสุขภาพกายแข็งแรง ($\bar{X} = 3.92$) และลำดับสุดท้ายคือไม่มีความเครียดจากการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ด้านสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.77	สูง	2
2. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.90	0.87	สูง	3
3. มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย	4.11	0.90	สูง	1
4. ได้รับรู้ข่าวสารจากมหาวิทยาลัยได้หลายช่องทาง	3.73	0.91	สูง	4
5. ได้รับรู้ข่าวสารจากมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.94	สูง	5
6. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการจัดกิจกรรม นันทนาการร่วมกัน	3.35	0.94	ปานกลาง	6
7. มีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัยในกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม	3.33	0.96	ปานกลาง	7
8. ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	3.20	1.03	ปานกลาง	8
รวม	3.66	0.92	สูง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.09$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านเศรษฐกิจ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.20	0.99	ปานกลาง	6
2. ได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต	3.00	1.09	ปานกลาง	8
3. ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม	3.46	0.96	สูง	2
4. ได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต (เช่น กองทุนเงินทดแทน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม) อย่างเหมาะสม	3.34	0.98	ปานกลาง	4
5. ได้รับสวัสดิการด้านการบริการ (เช่น บริการรถรับส่ง บุคลากร บริการน้ำดื่ม) อย่างเหมาะสม	3.17	1.09	ปานกลาง	7
6. ได้รับสวัสดิการที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย	3.24	1.04	ปานกลาง	5
7. จัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม	3.45	0.92	สูง	3
8. มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรตามอัตภาพ	3.64	0.85	สูง	1
รวม	3.31	0.99	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรตามอัตภาพ ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.46$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.00$)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย- ธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร ลักษณะสายงาน และหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9-4.10

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
จำแนกตาม เพศ และลักษณะสายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	df	t	Sig.
1. เพศ						
ชาย	126	151.39	22.01	341	0.42	.67
หญิง	217	152.50	24.24			
2. ลักษณะสายงาน						
สายวิชาการ	65	156.26	19.56	341	1.60	.11
สายสนับสนุนวิชาการ	278	151.12	24.15			

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช จำแนกตาม เพศ และลักษณะสายงาน เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าสถิติที (t-test) ที่มีคำตอบ 2 คำตอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้คือ .05 (Sig > .05) แสดงว่าบุคลากรที่มีเพศ และลักษณะสายงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	1171.30	4	292.83	0.53	.71
ภายในกลุ่ม	186288.90	338	551.15		
รวม	187460.20	342			
2. สถานภาพสมรส					
ระหว่างกลุ่ม	1242.48	2	621.24	1.13	.32
ภายในกลุ่ม	186217.72	340	547.70		
รวม	187460.20	342			
3. ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2671.81	3	890.60	1.63	.18
ภายในกลุ่ม	184788.39	339	545.10		
รวม	187460.20	342			
4. ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย					
ระหว่างกลุ่ม	1559.17	3	519.72	0.95	.42
ภายในกลุ่ม	185901.03	339	548.38		
รวม	187460.20	342			
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
ระหว่างกลุ่ม	1545.98	6	257.66	0.47	.83
ภายในกลุ่ม	185914.21	336	553.32		
รวม	187460.20	342			
6. ประเภทของบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	2109.77	3	703.26	1.29	.28
ภายในกลุ่ม	185350.43	339	546.75		
รวม	187460.20	342			
7. หน่วยงานที่สังกัด					
ระหว่างกลุ่ม	2436.70	2	1218.35	2.24	.11
ภายในกลุ่ม	185023.49	340	544.19		
รวม	187460.20	342			

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 คำตอบ พบว่าค่า Sig. ที่ได้มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 (Sig > .05) แสดงว่าบุคลากรที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.9 และ 4.10 สรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มี เพศ ลักษณะสายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปรากฏผลดังตาราง
ที่ 4.11-4.14

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

	FQ ₁	FQ ₂	FQ ₃	FQ ₄	FQ ₅	QL
FQ ₁	1	0.64*	0.60*	0.44*	0.30*	0.31*
FQ ₂		1	0.60*	0.53*	0.34*	0.35*
FQ ₃			1	0.47*	0.35*	0.36*
FQ ₄				1	0.65*	0.56*
FQ ₅					1	0.63*
QL						1

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการมี
โอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน (FQ₅) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (FQ₄) ด้านความสำคัญของงาน
(FQ₃) ด้านความมีเอกลักษณะของงาน (FQ₂) และด้านความหลากหลายของงาน (FQ₁) มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงใช้เป็นตัวแปรเข้า
สมการทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Model	R	R^2	R^2 change	F	Sig
1	0.63 ^a	0.40	0.40	229.44	.00*
2	0.66 ^b	0.44	0.04	133.37	.00*
3	0.67 ^c	0.45	0.01	91.27	.00*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

a. Predictors: (Constant), FQ₅

b. Predictors: (Constant), FQ₅, FQ₄

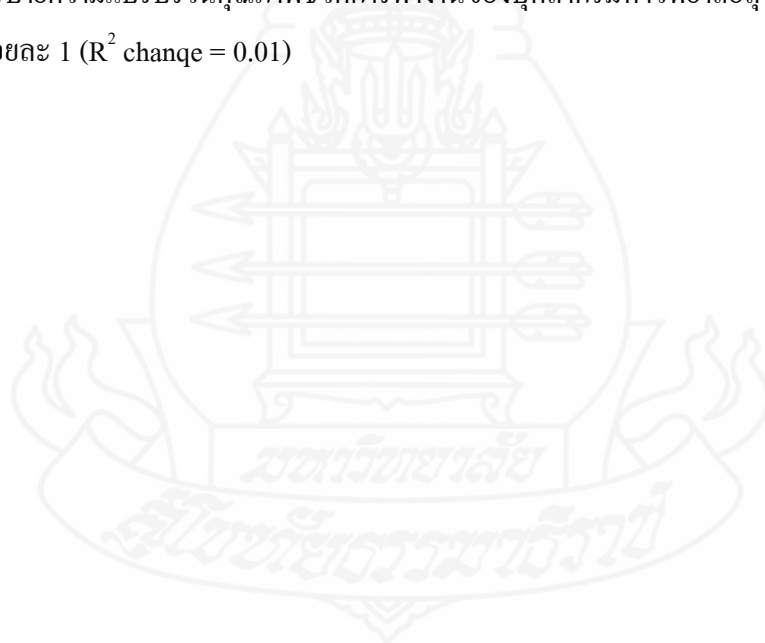
c. Predictors: (Constant), FQ₅, FQ₄, FQ₃

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตัวแปรอิสระที่ทำสู่สมการทำนายมี 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีโอกาสดำเนินการได้รับรู้ผลการทำงาน (FQ₅) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (FQ₄) และด้านความสำคัญของงาน (FQ₃) ดังนี้

ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีโอกาสดำเนินการได้รับรู้ผลการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.40 ($R^2 = 0.40$) แสดงว่าปัจจัยลักษณะงานด้านการมีโอกาสดำเนินการได้รับรู้ผลการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ร้อยละ 40

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.44 ($R^2 = 0.44$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงานและด้านความมีอิสระในการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ร้อยละ 44 โดยปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4 ($R^2 \text{ change} = 0.04$)

และเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระด้านความมีอิสระ ตัวที่สาม คือ ปัจจัยลักษณะงานด้าน ความสำคัญของงาน ค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.45 ($R^2 = 0.45$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านความสำคัญของงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ร้อยละ 45 โดยปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 1 ($R^2 \text{ change} = 0.01$)



ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	57.65	0.90		8.36	.00
FQ ₅	3.57	0.41	0.46	8.76	.00*
FQ ₄	1.47	0.39	0.21	3.77	.00*
FQ ₃	0.89	0.43	0.10	2.10	.04*
	R = 0.67	R ² = 0.45	S.E = 17.49	F = 91.27	sig. = .00*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงานและด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน ใช้เป็นตัวทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ โดยตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 45.00 ($R^2 = 0.45$) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 17.49 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยสามารถสร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

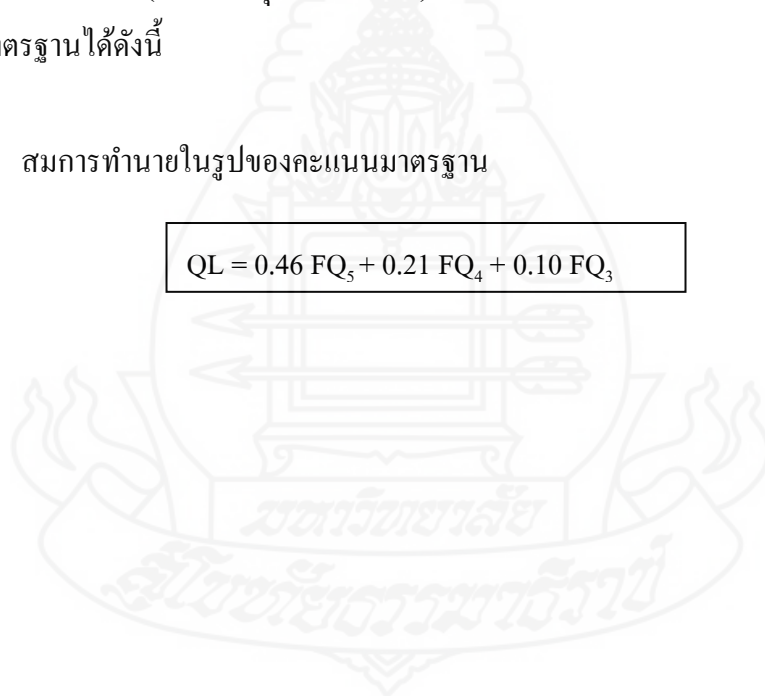
สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$QL = 57.65 + 3.57 FQ_5 + 1.47 FQ_4 + 0.89 FQ_3$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 3 ตัวแปร กล่าวคือ การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพิ่มขึ้น 3.57 (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) ถ้าคะแนนความมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพิ่มขึ้น 1.47 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และถ้าคะแนนความสำคัญของงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพิ่มขึ้น 0.89 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$QL = 0.46 FQ_5 + 0.21 FQ_4 + 0.10 FQ_3$$



ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งมีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 218 คน จาก 343 คน คิดเป็นร้อยละ 63.56 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=218)	ร้อยละ (100.00)
1. ด้านการทำงาน		
1) ควรจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่เหมาะสม ปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ มีความเป็นส่วนตัว มีสถานที่จัดเก็บเอกสารเป็นระเบียบ และมีสถานที่จอดรถเพียงพอ	14	6.42
2) ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอ เหมาะสม ตามลักษณะงาน	3	1.37
3) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันต่อเหตุการณ์ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามเป้าหมายขององค์กรและคิดในทางบวก และควรคำนึงถึงองค์กรเป็นสำคัญ	12	5.48
4) ควรมีการรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรเพื่อให้การสนับสนุนการทำงานเป็นระบบ หรือการมอบหมายงานให้ทำต้องมีความยืดหยุ่น	13	5.97
5) ควรจัดการะงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถด้วยระบบคุณธรรม	23	10.55
6) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	20	9.13
7) ควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส	23	10.55
8) ควรให้บุคลากรทำงานล่วงเวลาโดยการทำงานที่บ้านและจ่ายค่าล่วงเวลาตามผลงาน	13	5.94

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=218)	ร้อยละ (100.00)
2. ด้านส่วนตัว		
1) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว สังคมหรือมีภาระงานที่เหมาะสมเพื่อจะได้มีเวลาให้กับครอบครัว	2	0.91
2) ควรให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร โดยให้มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม	4	1.83
3) ควรมีนโยบายสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากร เช่น มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันเป็นระยะ ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิตของบุคลากร เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงานและเพิ่มสวัสดิการให้สนองตอบทุกด้าน	4	1.83
3. ด้านสังคม		
1) ควรเพิ่มการสัมมนาวิชาการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น	1	0.46
2) ควรเพิ่มงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรไปสู่สังคมภายนอก	1	0.46
3) ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ชุมชน และสังคม โดยมีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	17	7.80
4) ควรส่งเสริมประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มีความสามัคคีและความเสมอภาค	22	10.09
4. ด้านเศรษฐกิจ		
1) ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ให้ได้รับค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐ เพื่อให้บุคลากรตั้งใจทำงานจะช่วยให้องค์กรมีความเป็นเลิศทางวิชาการ	32	14.68
2) ควรปรับสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกด้านและเหมาะสม มีความยุติธรรม เช่น สวัสดิการรถปรับอากาศ เงินช่วยดอกเบี้ยเงินกู้สำหรับผ่อนซื้อบ้าน ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าสอน เป็นต้น	9	4.13
3) ควรมีกิจกรรมส่งเสริมรายได้ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	2	0.91
4) ควรสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักการบริหารเงินที่เหมาะสม	3	1.37

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช จำแนกตามรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน สูงที่สุดมี 2 ข้อ คือ ควรจัดการะงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถด้วยระบบคุณธรรม และควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 10.55 รองลงมาคือควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 9.13 และต่ำที่สุดคือควรจัดวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอ เหมาะสมตามลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 1.37

2. ด้านส่วนตัว สูงที่สุดมี 2 ข้อ คือ ควรให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร โดยให้มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและมีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม และควรมีนโยบายสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากร เช่น มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเป็นระยะ ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิตของบุคลากร เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน และเพิ่มสวัสดิการให้สนองตอบทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 1.83 และต่ำที่สุดคือควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว สังคมหรือมีภาระงานที่เหมาะสมเพื่อจะได้มีเวลาให้กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 0.91

3. ด้านสังคม สูงที่สุด คือ ควรส่งเสริมประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มีความสามัคคี และความเสมอภาค คิดเป็นร้อยละ 10.09 รองลงมาคือควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การชุมชน และสังคม โดยมีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และต่ำที่สุดมี 2 ข้อ คือ ควรเพิ่มการสัมมนาวิชาการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น และควรเพิ่มงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การไปสู่สังคมภายนอก คิดเป็นร้อยละ 0.46

4. ด้านเศรษฐกิจ สูงที่สุดคือควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนให้ได้รับค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐ เพื่อให้บุคลากรตั้งใจทำงานจะช่วยองค์การมีความเป็นเลิศทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 14.68 รองลงมาคือควรปรับสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกด้าน และเหมาะสม มีความยุติธรรม เช่น สวัสดิการรถปรับอากาศ เงินช่วยดอกเบี้ยเงินกู้สำหรับผ่อนซื้อบ้าน ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าสอน เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 4.13 และต่ำที่สุดคือควรมีกิจกรรมส่งเสริมรายได้ให้กับบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 0.91

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 9 คน ปรากฏดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวทางการปฏิบัติตนในการทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลและมีความสุข

1.1 รองอธิการบดี

การทำงานตามความสามารถ โดยพยายามทำความเข้าใจในงานของตนเองให้มากขึ้นและทำงานให้ทัน จนเกิดผลสัมฤทธิ์หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้เพื่อให้มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างสมดุลและมีความสุข

1.2 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา

ทำงานที่ตนเองชอบ ตามความรู้ความสามารถในปริมาณที่เหมาะสมและทำให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีศักยภาพ แบ่งเวลาสำหรับการทำงาน การพักผ่อนและครอบครัวให้เหมาะสมและรู้สึกว่างานมีคุณค่า มีความเจริญก้าวหน้า และมั่นคง

1.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก

การที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข ควรทำงานที่ชอบและถนัดตามความรู้ความสามารถ โดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงาน แบ่งเวลางานกับชีวิตส่วนตัวให้สมดุล มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสถานที่เอื้ออำนวยในการทำงาน ปัจจัยค่าตอบแทน การบริหาร หัวหน้างาน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

1.4 ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนา มสธ.

ทำงานอย่างมีอิสระ ทำงานตามแผนการปฏิบัติ มุ่งเน้นผลงาน ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยได้รับจัดสรร คน งบประมาณ และงานที่เพียงพอ

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการปฏิบัติตนในการทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลและมีความสุข คือ การที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข บุคลากรต้องทำงานที่ตนเองชอบและถนัดตามความรู้ความสามารถให้เสร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีเวลาให้ตนเอง ครอบครัวอย่างสมดุล ได้รับการพัฒนาตลอดจนความก้าวหน้า มั่นคง มีอิสระในการทำงาน ได้รับการจัดสรรคน งบประมาณ และงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ

2.1 รองอธิการบดี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ และเมื่อมองมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการบริหารด้วยระบบคุณธรรม
- 2) ด้านส่วนตัว อยู่ในระดับสูง เพราะมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพจิต เช่น การปฏิบัติธรรม
- 3) ด้านสังคม อยู่ในระดับสูง เพราะมีกิจกรรมต่าง ๆ ทำร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬา กิจกรรมตามประเพณี
- 4) ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับสูง เพราะมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ในบางกลุ่มงาน เช่น งานอาจารย์ งานวิชาการ ข้าราชการ พนักงานจะมีรายได้ค่าตอบแทนเพิ่มเติม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ประเภทลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ยังถือว่ามีความชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมหาวิทยาลัยก็พยายามปรับสำหรับลูกจ้างมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับที่ทางราชการกำหนด เพราะฉะนั้น เงินเดือน ค่าตอบแทนมหาวิทยาลัยก็ให้ความสำคัญ

2.2 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะมีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่แน่นอน มีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ไม่มีความรู้สึกที่แข่งขันกัน มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองและมีความพร้อมที่จะก้าวหน้าในอนาคต มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความสัมพันธ์อันดีและเกิดการมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม และมีการจัดสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในชีวิต เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ บุคลากรสายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตในระดับสูงที่สุด เมื่อเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเงินเดือนหรือสวัสดิการ มีรายได้พิเศษเสริมอย่างต่อเนื่อง ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คุณภาพชีวิตการ

ทำงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน ลูกจ้างประจำ ซึ่งใช้งบประมาณเงินรายได้ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการค่อนข้างน้อย แตกต่างจากบุคลากรที่ได้รับจากงบประมาณแผ่นดิน การได้รับค่าตอบแทนน้อยเนื่องจากติดระเบียบ ข้อจำกัดของมหาวิทยาลัย

2.4 ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ.

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวม อยู่ในระดับสูง เนื่องจากการเข้าบรรจุทำงานของบุคลากรได้รับเงินเดือนสูง รวมทั้งมีสวัสดิการที่เพียงพอ ทั้งด้านการรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว มีรายได้เสริมพิเศษอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น เพราะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความมั่นคง มีความเอื้ออาทร ไม่มีความรู้สึกที่แข่งขันกัน เมื่อมองมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการทำงาน อยู่ในระดับสูง เพราะมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการบริหารด้วยระบบคุณธรรม
- 2) ด้านส่วนตัว อยู่ในระดับสูง เพราะมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภาพประจำปี มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีการฝึกอบรมที่ช่วยในเรื่องของสุขภาพจิต การปฏิบัติธรรมของสำนักการศึกษาต่อเนื่อง และกองการเจ้าหน้าที่
- 3) ด้านสังคม อยู่ในระดับสูง เพราะมีกิจกรรมต่าง ๆ ทำร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬา ร่วมกัน มีกิจกรรมตามประเพณี
- 4) ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับสูง เพราะมีการจัดสวัสดิการที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น บุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงาน มีบางงานที่บุคลากรได้ค่าตอบแทนเพิ่มเติม มีสวัสดิการรักษา พยาบาลตนเองและครอบครัว มีรายได้พิเศษเสริมอย่างต่อเนื่อง แต่สำหรับบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ยังถือว่ามีความชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณเงินรายได้ จึงได้รับเงินเดือนและสวัสดิการค่อนข้างน้อยเนื่องจากติดระเบียบ ข้อจำกัดของมหาวิทยาลัย เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอก แต่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญโดยพยายามปรับให้สอดคล้องกับที่ทางราชการกำหนด

3. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

3.1 รองอธิการบดี

เห็นด้วย เพราะผลสำเร็จของการทำงานบุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ถ้าบุคลากรมีความสุข มีความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้บุคลากรมีความรักองค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่เกิดความเครียดและความขัดแย้งระหว่างกัน

3.2 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา

เห็นด้วย เพราะการทำงานทุกคนต้องการความก้าวหน้า มั่นคง ต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น พัฒนาความรู้ความสามารถ กล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพ และ การทำงานก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต เมื่อคนได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ดังนั้นควรมีการวิเคราะห์บุคลากร แต่ละภาคส่วนและหาวิธีการที่จะได้รับอย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง ยั่งยืน เพื่อขวัญกำลังใจ และเกิดความรู้สึกรักองค์กร

3.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก

เห็นด้วย เพราะคนเป็นกุญแจสำคัญขององค์กร ถ้าคนไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ควรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีปริมาณที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

3.4 ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ.

เห็นด้วย เพราะการที่บุคลากรได้รับการส่งเสริมทางการรักษาพยาบาลทุกปี ได้รับการพัฒนาจิตใจ มีการจัดสัมมนาศึกษาดูงาน จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานให้มหาวิทยาลัยดีด้วย ปัญหาการคอร์รัปชัน การฉ้อโกงจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น การเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่น “สมองไหล” จะลดลงด้วย

จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารเห็นด้วย ว่ามหาวิทยาลัยควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพราะคนเป็นกุญแจสำคัญขององค์กร ถ้าบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ดังนั้นควรมีการวิเคราะห์บุคลากรแต่ละภาคส่วนและหาวิธีการที่จะให้ได้รับอย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง ยั่งยืน เพื่อขวัญกำลังใจ และเกิดความรู้สึกรักองค์กร

4. แผนงาน/โครงการในการรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4.1 รองอธิการบดี

1) ด้านการทำงาน มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ เช่น มีการจัดสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีอุปกรณ์ที่เพียงพอ มีความพยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีเป้าหมาย การประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัด KPI การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ

2) ด้านส่วนตัว มีการตรวจสุขภาพประจำปี การปฏิบัติธรรม

3) ด้านสังคม จัดให้มีส่วนร่วมในการแข่งกีฬา กิจกรรมตามประเพณีไทย เช่น สงกรานต์ ลอยกระทง และสนับสนุนให้มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานที่ดี

4) ด้านเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทน มีแผนการปรับเงินเดือนค่าครองชีพตามนโยบายของรัฐสำหรับบุคลากรวุฒิปริญญาตรีตามที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ใช้เงินงบประมาณรายได้ซึ่งการพิจารณาจะต้องดูหลักเกณฑ์เพิ่มเติมและมีสวัสดิการ คือ ทุนในการศึกษาต่อ การตรวจสุขภาพประจำปี การช่วยเหลือเมื่อเกิดจากภัยธรรมชาติ สวัสดิการรถรับ-ส่ง และมีสวัสดิการน้ำดื่ม

4.2 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา

มีแผนการดำเนินการทุกปีและปรับให้เหมาะสม แต่ยังไม่มีการจัดสวัสดิการใหม่ ๆ ที่ครอบคลุม ดังนี้

1) ด้านการทำงาน การปรับปรุงพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสม มีแผนพัฒนากำลังคนไปเรียนต่อต่างประเทศ

2) ด้านส่วนตัว การตรวจสุขภาพประจำปี

3) ด้านสังคม การจัดกิจกรรมตามประเพณี

4) ด้านเศรษฐกิจ มีการจัดสวัสดิการด้านรถบริการปรับอากาศ มีกองทุนต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร เช่น กองทุนกฐิม ด้านที่อยู่อาศัย ฯลฯ

4.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก

1) ด้านการทำงาน

- มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน พยายามปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เช่น พื้นที่ในการทำงานให้เพียงพอ น่าอยู่ มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสม

- ผลักดันในด้านผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน นำผลงานมาใช้ในการพิจารณาจัดสรรโบนัส ขึ้นเงินเดือน ความก้าวหน้า

- มีกระบวนการคัดเลือกด้วยระบบคุณธรรม การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

- ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรม ฝึกงาน และศึกษาต่อ เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการอบรมจะสามารถเข้าใจในงานและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

2) ด้านส่วนตัว บุคลากรมีสุขภาพที่ดี โดยการตรวจสุขภาพประจำปี ติดตามผลการตรวจสุขภาพ สนับสนุนให้หน่วยงานมีการปฏิบัติธรรม การฟังเทศน์มหาชาติ

3) ด้านสังคม มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน (การแข่งขัน) และกิจกรรมตามเทศกาล (ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง) เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน

4) ด้านเศรษฐกิจ พยายามให้ค่าตอบแทนค่าครองชีพ ตามนโยบายของรัฐเพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาลเบื้องต้น กองทุนสะสมสมทบ เพื่อเป็นหลักประกันมั่นคงในอนาคต การตรวจสุขภาพประจำปี รถบริการปรับอากาศ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน บริการน้ำดื่ม ฯลฯ

4.4 ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนามสธ.

- มีการวางแผนและโครงสร้างอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

- มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสบการณ์และแนวคิดใหม่ในการทำงานให้มากขึ้น

- สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

- สนับสนุนด้านการเงิน ที่อยู่อาศัย

- ปรับค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐเพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า

1) ด้านการทำงาน มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนของการปรับปรุง ภูมิทัศน์ การปรับปรุงพื้นที่การทำงานให้เหมาะสม รวมถึงมีอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอเหมาะสมและทันสมัย มีการวางแผนงานและโครงสร้างอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสม นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน รวมถึงมีทุนศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด KPI และพยายามเอาผลงานมาใช้พิจารณาจัดสรรโบนัส ขึ้นเงินเดือน/ตำแหน่ง โดยยึดหลักคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง

2) ด้านส่วนตัว สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี โดยสนับสนุนให้มีตรวจสุขภาพประจำปี มีติดตามผลการตรวจสุขภาพ มีจัดกิจกรรมของหน่วยงานภายในประจำปี

3) ด้านสังคม สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน การแข่งกีฬา รวมไปถึงการช่วยเหลือเมื่อเกิดอุทกภัยตามธรรมชาติ

4) ด้านเศรษฐกิจ มีแผนการปรับเงินเดือนค่าครองชีพตามนโยบายของรัฐ สำหรับบุคลากรวุฒิปริญญาตรีตามที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน นอกจากนี้มีการจัดสวัสดิการ เช่น กองทุนสะสมสมทบเพื่อเป็นหลักประกันมั่นคง กองทุนกู้ยืมด้านที่อยู่อาศัย รถบริการปรับอากาศ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5. การจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

5.1 รองอธิการบดี

- มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินอุดหนุนจากการวิจัย ให้หน่วยงานภายในได้บริหารจัดการในการดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัว

- การจัดให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานไปดูงานต่างประเทศ

5.2 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา

- สนับสนุนการศึกษาดูงานนอกสถานที่

- จัดกิจกรรมประจำปี

- มีการจัดอาหารเพื่อสุขภาพประจำทุกเดือน

- ตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

- โຕ้ะทำงาน

5.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก

- มีงบประมาณสำหรับบุคลากรและหน่วยงาน ได้แก่ การเป็นเจ้าภาพในงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานศพ

- การจัดซื้อกระเช้า ตามเทศกาลต่าง ๆ เช่น แสดงความยินดี งานแต่งงาน ได้รับตำแหน่ง ขอบคุณ เข็มไข ฯลฯ

- การร่วมทำบุญ

- มีการจัดประกันอุบัติเหตุ อุปกรณ์ป้องกันตัวส่วนบุคคลในเวลาทำงาน เช่น สายคาดเอว เข็มขัดพยุงหลัง จัดพื้นที่ให้รับประทานอาหารกลางวัน ติดพัดลมเพดานเพื่อให้ทำงาน

ได้สะดวกมีอากาศถ่ายเท กิจกรรมนี้ไม่มีปัญหาและอุปสรรค แต่ควรจัดอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

- มีการจัดสวัสดิการเงินกองทุนของหน่วยงาน เป็นการเก็บเงินจากบุคลากรเพื่อใช้เป็นเงินช่วย เช่น กรณีที่เจ็บป่วยและไม่สามารถเบิกได้ ของตนเองรวมถึงบิดา-มารดา หรือเกิดภัยธรรมชาติ ควรพัฒนาการจัดสวัสดิการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

5.4 ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ.

- สนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

- สนับสนุนให้บุคลากรไปหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การไปฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ

- มีกองทุนสวัสดิการของหน่วยงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเดือนครีโอลหรือเจ็บป่วย

- มีสวัสดิการรายปี เงินกู้ที่ไม่มีดอกเบี้ย

จึงสรุปได้ว่า ในแต่ละหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยใช้งบประมาณที่มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินอุดหนุนในการทำวิจัย หรือรายได้จากการจัดจำหน่ายของที่ระลึก เพื่อมาใช้ในการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ซึ่งส่วนใหญ่จะจัดกิจกรรมในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในการสนับสนุนให้ศึกษาคุณานนอกสถานที่ สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทุนช่วยเหลือเมื่อบุคลากรเดือนครีโอล เช่น เงินกู้ที่ไม่มีดอกเบี้ย เงินช่วยเมื่อเกิดอุทกภัยตามธรรมชาติ จัดสรรเงินกองกลางสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังมีบางหน่วยงานที่มีการทำงานแบบเฉพาะ และมีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุในการทำงาน จะมีการจัดประกันอุบัติเหตุ มีอุปกรณ์ป้องกันตัวเองสำหรับใช้ในเวลาดำเนินการ ติดพัดลมเพดานเพื่อให้มีอากาศถ่ายเท รวมถึงมีการจัดกองทุน โดยการจัดเก็บเงินจากบุคลากรเพื่อช่วยในกรณีบิดามารดาเจ็บป่วย และไม่สามารถเบิกได้หรือได้รับอุทกภัย ควรพัฒนาการจัดสวัสดิการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

6. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

6.1 รองอธิการบดี

1) ด้านการทำงาน

- เน้นการสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน โดยยึดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพราะระบบของมหาวิทยาลัยเปิดต้องอาศัยการผึกกำลัง โดยต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็นหน่วยงานนำทำงาน ขยายสถานที่ให้มีพื้นที่สะดวกในการทำงานมากขึ้น

- ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี

- ปรับระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน ตามหน่วยงาน

- ควรพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม

- โครงสร้างบุคลากร ควรวิเคราะห์เรื่องภาระงานให้เหมาะสม

2) ด้านส่วนตัว

- จัดสถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี รวมถึงมีการพัฒนาจิตใจมีการปฏิบัติธรรม ฟังธรรม

- จัดกิจกรรมพัฒนาให้ตระหนักถึงความสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงาน

- สร้างความตระหนักถึงการรักษาสุขภาพกาย และสุขภาพจิต

3) ด้านสังคม

- สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยต้องดูประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก อย่าดูที่ประโยชน์ส่วนตัว เพราะเมื่อองค์กรได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายก็จะได้ช่วยในเรื่องส่วนตัวเช่นกัน

- ต้องทำกิจกรรมเกี่ยวกับองค์กร ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับระบบการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน กิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร

- ควรมีกิจกรรมอาสาสมัคร และสาธารณประโยชน์

4) ด้านเศรษฐกิจ

- ปรับสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม

- ควรให้ความรู้ในเรื่องการจัดการการเงิน

- ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ควรปรับปรุงให้เหมาะสมและเป็นธรรม

6.2 ประชานกรรมการประจำสาขาวิชา

1) ด้านการทำงาน

- สถานที่ควรจัดให้ปลอดโปร่ง สะดวกสบาย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม
- ส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ จากหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
- มีการพิจารณาตำแหน่ง โดยเน้นที่ความยุติธรรม ต้องเป็นตาม โครงสร้าง

ของมหาวิทยาลัย

- มีการทำงานที่เหมาะสม มีการรายงานผู้บริหาร
 - เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงาน โดยทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็น
- ครอบครัว เพื่อลดความขัดแย้งทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- การพัฒนาระดับหน่วยงาน ควรต้องมิงประมาณของตนเองเพื่อกำหนด
- ทิศทางและมีอำนาจในการบริหารโดยตรง โดยเฉพาะการพัฒนาหน่วยเลขานุการกิจ
- ควรปรับปรุงสาขาวิชาให้มีอำนาจในการบริหารงานอย่างแท้จริง

2) ด้านส่วนตัว

- มีการรักษาสุขภาพ โดยให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย
- ชมรมการกินอยู่เพื่อสุขภาพ ชมรมธรรมะ จัดให้มีการบรรยาย ฟังพระเทศน์อย่างต่อเนื่อง
- สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกรักในองค์กร
 - ให้คำปรึกษาช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น ให้คำปรึกษาทางด้านจิตวิทยา
- ภาวะเศรษฐกิจการเงิน ว่าควรดำเนินการอย่างไร การดูแลเรื่องสุขภาพ การกินอยู่ การเดินทาง เช่น
- บริการรถรับส่ง หรือการช่วยเหลือที่ทำให้รู้สึกว่ามีค่าสำคัญ

3) ด้านสังคม

- ควรจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ
 - สร้างบรรยากาศ ภาวะทางสังคม มีกิจกรรมเพื่อให้ทำกิจกรรมร่วมกัน
 - ร่วมกับทางจังหวัดในพิธีการต่าง ๆ เช่น มีตัวแทนร่วมการแข่งขันกีฬาของ
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- โครงการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น พัฒนาจังหวัดให้เกิด
- ความเข้มแข็ง เช่น จัดพื้นที่การศึกษาของจังหวัดเพื่อพัฒนาทางการศึกษาระดับจังหวัด การวิจัย
- ด้านครูสภา กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาผู้บริหาร การบริหาร หรือ โครงการกิจกรรมร่วม
- เป็นภาคีเครือข่ายเพื่อสังคม (CSR network: Corporate Social Responsibility network) เป็นความ
- รับผิดชอบต่อสังคม ควรหาหนทางในการตอบแทนคืนสู่สังคม เช่น การส่งคนไปทำกิจกรรมด้วย
- ความเต็มใจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

4) ด้านเศรษฐกิจ

- ค่าตอบแทนให้เหมาะสม ตามสภาพเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ
- ควรปรับรายได้ให้เหมาะสมตามนโยบายของรัฐสำหรับบุคลากร

ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

6.3 ผู้อำนวยการสำนัก/กอง

1) ด้านการทำงาน

- ปรับสภาพแวดล้อมให้มีอากาศถ่ายเท มีพื้นที่ในการทำงานและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ
- ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- ใ้บุคลากรทำงานตามความสามารถ และความถนัด
- กระจายงานให้เหมาะสมและเป็นธรรม
- พยายามทำให้แผนการพัฒนากุศลกรให้มีความรู้ในการทำงานอย่างเหมาะสม
- ควรจัดสรรบุคลากรในลักษณะลูกจ้างเพิ่มกรณีบุคลากรไม่เพียงพอ
- หากมีอัตราในตำแหน่งที่มั่นคงหรือสูงกว่าควรพิจารณาจากคนที่เคยอยู่มาก่อนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2) ด้านส่วนตัว

- มีการตรวจร่างกายประจำปี
- มีการจัดชมรม เช่น การออกกำลังกาย ฟังธรรมะ หรือพุทธศาสนา
- มีการจัดสรรเวลาในการออกกำลังกาย เช่น กายบริหารแบบง่ายสำหรับในที่ทำงาน เพื่อให้ลดความเครียดในการทำงาน
- ส่งเสริมด้านครอบครัว
- มีคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด
- จัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา หรือการออกกำลังกายร่วมกัน ซึ่งอาจสอดแทรกความรู้เรื่องสุขภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) ด้านสังคม

- สร้างเสริมให้มีแนวคิดบทบาทหน้าที่ของการทำงานเพื่อให้เกิดการยอมรับ
- จัดบำเพ็ญประโยชน์แก่บุคลากรภายในและประชาชนภายนอก เช่น การปลูกป่า ชัดกำแพง ช่วยเหลืออุทกภัยหรือวาตภัย
- ควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและร่วมมือร่วมใจพัฒนาองค์กร

4) ด้านเศรษฐกิจ

- ควรมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่
- ควรมีการพิจารณาในการปรับค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างประจำ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ
- ปรับค่าล่วงเวลาให้เหมาะสม
- สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการงบประมาณรายได้ อาจจะต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาลของบิดา-มารดา เพิ่มเพื่อความมั่นคงเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

6.4 ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ.

1) ด้านการทำงาน

- สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งภายในและภายนอกน่าอยู่
- มีการสรรหาคัดเลือกโปร่งใสและเป็นธรรม
- มีการพูดคุยระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจกัน
- มีการหมุนเวียนกันทำงาน โดยมีการจัดตารางการทำงานอย่างยุติธรรม
- จัดสรรบุคลากรเพิ่มให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการใช้งาน
- ขยายโอกาสการปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากร เช่น ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2) ด้านส่วนตัว

- ตรวจสอบภาพประจำปี

3) ด้านสังคม

- มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมร่วมกัน
- เปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา
- ร่วมงานสังคมและสถาบันอุดมศึกษาอื่นในการแสดงความยินดี เสียใจ

เช่น งานบวช งานแต่งงาน หรืองานศพ

4) ด้านเศรษฐกิจ

- ปรับเพิ่มเงินเดือนบุคลากรให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ
- สวัสดิการให้ครอบคลุมบุคลากรและครอบครัว เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการที่อยู่อาศัย และกองทุนกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

จึงสรุปได้ว่า

1) ด้านการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นหน่วยงานนำ
ทำงาน มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ และควรสร้างวัฒนธรรมยึดหลักผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
เป็นทีม โดยการประสานงานระหว่างหน่วยงาน มีการปรับโครงสร้างบุคลากรให้มีอัตราที่เพียงพอ
จัดการงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีการพัฒนาความรู้ความ
สามารถโดยให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีระบบความก้าวหน้าชัดเจน สำหรับบุคลากร
ในลักษณะลูกจ้างหรือหากมีอัตราในตำแหน่งที่มั่นคงหรือสูงกว่าควรพิจารณาจากคนที่เคยอยู่มาก่อน
เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ทำงาน ควรทำให้รู้สึกว่าคุณคณาในองค์กรเป็นเสมือนบุคลากรในครอบครัว

2) ด้านส่วนตัว ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและ
สุขภาพจิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกายควรจัดกิจกรรม เช่น การจัดสถานที่
ออกกำลังกาย การจัดแข่งขันกีฬา มีการตรวจสุขภาพประจำปี จัดสรรเวลาในการทำกายบริหาร
สำหรับในที่ทำงาน และกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพจิตควรมีกิจกรรม เช่น มีกิจกรรมทางศาสนา หรือ
มีคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมพัฒนาให้ตระหนักถึงความ
สมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงาน

3) ด้านสังคม ควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
เพื่อให้เกิดความสามัคคี การยอมรับ และการมีส่วนร่วมโดยให้คู่ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก
สร้างความรู้สึกร่วมกันและร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างเสริม
บทบาทหน้าที่ของตนเพื่อให้เกิดการยอมรับในองค์กร นอกจากนี้ ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
หน่วยงานภายใน เช่น การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน จัดกิจกรรมตามประเพณีในเทศกาลต่าง ๆ
ในส่วนภายนอกมหาวิทยาลัยควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น โครงการ
ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายเพื่อสังคม เพื่อตอบแทนกลับคืนสังคม มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์และให้
เกิดการยอมรับจากสังคม หรือร่วมกันพัฒนาจังหวัดให้เกิดความเข้มแข็ง

4) ด้านเศรษฐกิจ ควรจัดให้บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม โดยเฉพาะ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการงบประมาณรายได้ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนให้
ได้รับเงินเดือนตามนโยบายของรัฐและเป็นธรรม และจัดสวัสดิการโดยจัดสรรงบประมาณจาก
มหาวิทยาลัยในการสงเคราะห์ผู้ที่ประสบภาวะเศรษฐกิจ ภาวะน้ำท่วม กองทุนกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ย
ต่ำ การเจ็บไข้ได้ป่วยพิเศษนอกจากที่เบิกได้ ค่ารักษาพยาบาลของบิดา-มารดา รวมถึงให้มีรายได้
เสริมจากการทำงาน เพิ่มเพื่อความมั่นคงเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

7. แนวทางการพัฒนาลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

7.1 รองอธิการบดี

1) ความหลากหลายของงาน ควรให้บุคลากรทำงานหลายด้าน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถหลายด้านจนเกิดความเชี่ยวชาญ มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการทำงานได้หลายอย่าง สามารถหมุนเวียนการทำงาน เพื่อลดความซ้ำซากและความเครียดจากการทำงาน ทั้งนี้การทำงานจะต้องกระจายหรือเกลี่ยงานให้เหมาะสม ซึ่งส่งผลดีกับบุคลากรเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ทำงานยึดถือประโยชน์ขององค์การและกระตุ้นให้มีรูปแบบในการทำงานหรือมีคู่มือในการปฏิบัติงานให้เกิดความชัดเจนของงาน แสดงถึงการรู้บทบาทหน้าที่ของตน เพื่อที่งานจะประสบผลสำเร็จและบุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน สะดวกต่อผู้ที่เปลี่ยนงานกันทำ เข้ามาทำงานใหม่จะเกิดความเข้าใจในการทำงานสามารถปฏิบัติและสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้

3) ความสำคัญของงาน ถ้าคนเรารู้สึกว่างานสำคัญเพราะงานได้ให้อะไรมากมายกับชีวิต เช่น ในเรื่องของค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น โดยต้องให้มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยจะต้องเน้นที่งานหลักให้ประสบความสำเร็จ

4) ความมีอิสระในการทำงาน กระจายอำนาจในการตัดสินใจ จะทำให้งานคล่องตัวแต่ต้องควบคู่ไปกับการรับผิดชอบ หรือมีการมอบหมายให้มีการออกแบบวางแผนการทำงานเองได้ โดยผู้บริหารจะดูที่ผลงานที่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และให้คำปรึกษาในบางเรื่องที่บุคลากรต้องการ จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดีกับงาน

5) การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรอย่างยิ่ง เมื่อทำงานแล้วเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะจะโยงไปถึงเรื่องแรงจูงใจที่ได้รับจากการทำงาน ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรได้รับรู้ ซึ่งผลการทำงานที่ดี ควรมีการยกย่อง หรือให้กำลังใจ หากผลการทำงานไม่ดีควรให้โอกาสในการแก้ไขและแนะนำแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงหรือสร้างความรู้เพื่อที่จะให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

7.2 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา

1) ความหลากหลายของงาน ควรกำหนดภาระงาน ชัดเจน เหมาะสมบทบาทหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ โดยอาจเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่นบ้างเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซากในการทำงาน

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีการอบรม ขั้นตอนการทำงานและวิธีการทำงาน ให้คนเข้าสู่การทำงานได้ตามหน้าที่

3) ความสำคัญของงาน ควรมีการกำหนดหน้าที่งานที่ชัดเจน โดยชี้ให้เห็นความประสานสอดคล้องกันของความสำเร็จและผลกระทบของการทำงานที่บุคลากรจะได้รับ

4) ความมีอิสระในการทำงาน ควรให้ความอิสระในการทำงาน โดยการวางเป้าหมายของงานให้ชัดเจน และเอาเป้าหมายเป็นตัวชี้วัด นอกจากนี้จะมีปัญหาผู้บริหารถึงจะให้คำปรึกษาแนะนำ

5) การมีโอกาสดำเนินการงาน ควรมีการประเมินเป็นระยะ ๆ ตามกรอบงานและแจ้งผลการประเมินให้ทราบอย่างครอบคลุม

7.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก

1) ความหลากหลายของงาน บุคลากรต้องปรับระบบงานให้เหมาะสม ควรมีความรู้หลายอย่าง ทำงานได้หลากหลายเพื่อที่จะสามารถหมุนเวียนกันทำงานได้ ซึ่งจะทำให้เกิดความไม่จำเจในการทำงานและบุคลากรมีความพร้อมที่จะรับมือกับงานใหม่ ๆ และความก้าวหน้าในการทำงาน และสำหรับกลุ่มงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะควรมีการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนางานได้อย่างมีคุณภาพ

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ทุกงานควรมีคู่มือในการทำงาน เพื่อให้ผู้ที่ทำงานจะได้ตรวจสอบความถูกต้องของงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สามารถบอกได้ว่า ผู้ทำงานมีความเชี่ยวชาญและเข้าใจในงานที่ทำ เพราะงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกัน หากมีการหมุนเวียนการทำงาน ผู้ที่เข้ามาทำงานแทนสามารถศึกษาวิธีการทำงานได้จากคู่มือการทำงาน ทำให้มีความเข้าใจและสามารถทำงานแทนกันได้คล่องตัว ขณะเดียวกันแสดงถึงว่า งานมีเอกลักษณ์

3) ความสำคัญของงาน เน้นการทำงานซึ่งตัวเองถนัดและชอบเป็นสำคัญ มีกระบวนการสอนงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ฉะนั้นการเข้าใจในงานที่ทำจะสามารถทำงานนั้นสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาบุคลากรจะได้รับสิ่งตอบแทนตามที่คาดหวัง มีความรู้สึกดีกับงานและเห็นว่างานมีความสำคัญ

4) ความมีอิสระในการทำงาน ควรมอบอำนาจแก่บุคลากรแต่ละระดับได้ทำงานตามกระบวนการที่เขียนไว้อย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องไปควบคุมมากแต่ควรติดตามเป็นบางครั้ง เมื่อถึงเวลาที่กำหนด ควรดูผลสัมฤทธิ์ที่ได้ เพื่อลดความกดดันและความเครียดในการทำงาน

5) การมีโอกาสดูได้รับรู้ผลการทำงาน เมื่อบุคลากรได้รู้ผลสัมฤทธิ์ของงานแล้ว ควรสะท้อนกลับให้ผู้ทำงานได้รับรู้ด้วย เพื่อเป็นส่วนให้บุคลากรพัฒนาได้ตรงจุดและเอาผลวิเคราะห์ไปเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดด้อย ปรับปรุงให้งานมีคุณภาพ

7.4 ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนามสธ.

1) ความหลากหลายของงาน ควรวิธีวิธีการหรือแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความรู้ในทุกตำแหน่งโดยรับทราบถึงระบบความก้าวหน้าของงานเพื่อสามารถเคลื่อนย้ายงานหรือทำงานแทนกันได้ เพื่อเกิดการบริการที่สืบเนื่องและเป็นไปตามระบบแผนงาน

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ปลุกฝังให้บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ประทับใจ

3) ความสำคัญของงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างมีความสุข มีความสามัคคีทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันและไม่แบ่งแยกงาน

4) ความมีอิสระในการทำงาน ควรให้อิสระในการทำงานและคำนึงถึงแผนการดำเนินงานภายใต้กรอบของมหาวิทยาลัย แต่ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความสามารถ ความคิดเห็น และแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

5) การมีโอกาสดูได้รับรู้ผลการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ผลการประเมินตาม KPI ทั้งด้านบวก และด้านลบ เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น โดยผลการประเมินเสนอ กองแผนและแจ้งให้หน่วยงานทราบทางเว็บไซต์

จึงสรุปได้ว่า

1) ความหลากหลายของงาน ควรให้บุคลากรทำงานหลากหลายเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถหลายด้านจนเกิดความเชี่ยวชาญและสามารถพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ลดความซ้ำซาก และเพื่อให้เกิดบริการที่ต่อเนื่องสามารถทำงานแทนกันได้จนสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ควรให้บุคลากรทำงานโดยยึดถือประโยชน์ขององค์การและกระตุ้นให้มีการจัดทำคู่มือการทำงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคลากรรู้ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความเชี่ยวชาญ และสามารถตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ ซึ่งหากมีการหมุนเวียนกันทำงาน ผู้ที่เข้ามาทำงานแทน สามารถทำงานแทนกันได้จนสำเร็จโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เพราะเข้าใจงานทำให้มีความสุขในการทำงานและสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

3) ความสำคัญของงาน ควรทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยทำงานที่ถนัดและชอบ ทั้งนี้ ต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ควรชี้แจงให้เห็นความสำคัญและชี้ผลกระทบของงานที่รับผิดชอบ ควรมีกระบวนการสอนงานและเกิดการเข้าใจ และเห็นว่างานมีความสำคัญ

เพราะผลงานที่สำเร็จจะทำให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงานและมีกำลังใจในการทำงาน

4) ความมีอิสระในการทำงาน ควรกระจายอำนาจให้บุคลากรทำงานตามหน้าที่ให้ได้ ตามเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในบางเรื่องที่บุคลากรต้องการ เพื่อลดความเครียดในการทำงาน จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึที่ดีกับงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นในการหาแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและหน่วยงานได้

5) การมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน การทราบผลการประเมินเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากร เพราะเมื่อทำงานแล้วทราบผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ตรงจุด นำผลวิเคราะห์ไปเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดด้อย ดังนั้น จึงควรมีการแจ้งผลการประเมินเป็นระยะ ทั้งนี้บุคลากรจะต้องยอมรับและเข้าใจการประเมินและสามารถปรับตัวให้ ซึ่งผลการทำงาน หากมีผลการประเมินที่ดี ควรมีการยกย่อง หรือให้กำลังใจ หรือสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หากผลการประเมินไม่ดี ควรให้โอกาสและแนะนำแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช” ผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

1.1.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แบ่งประชากรเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มบุคลากรทั่วไป จำแนกตามประเภทของการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 2,405 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างสองขั้นตอน โดยขั้นแรกจำแนกและกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ แล้วจึงสุ่มแบบมีระบบในแต่ละประเภทบุคลากรโดยจัดเรียงบุคลากรตามหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สุ่มด้วยสัดส่วน 7 : 1 คน เพื่อให้ได้บุคลากรกระจายไปตามหน่วยงาน ได้ตัวอย่างบุคลากรทั่วไปจำนวน 343 คน

2) กลุ่มผู้บริหาร จำแนกตามประเภทของผู้บริหารของหน่วยงาน ได้แก่ อธิการบดี ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการ

ศูนย์วิทยพัฒนา จำนวน 46 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับ
กับบุคลากรมากที่สุด ได้ตัวอย่างผู้บริหารทุกระดับ จำนวน 9 คน

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย กลุ่มบุคลากรทั่วไป ใช้แบบสอบถาม มีประเด็นคำถามตาม
กรอบแนวคิดของการวิจัย และกลุ่มผู้บริหาร ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการวิจัย โดยสร้างคำถาม
ตามโครงสร้างของเนื้อหาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น นำมา
คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC สูงกว่า 0.50 ข้อคำถามบางข้อได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จึงต้อง
ปรับปรุงแก้ไขใหม่ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 5 มีนาคม ถึงวันที่ 30 มีนาคม
2555 ซึ่งในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับบุคลากรส่วนกลางและส่งและรับกลับ
ทางไปรษณีย์สำหรับบุคลากรในส่วนภูมิภาค ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ซองนำส่งและค่าธรรมเนียมในการส่งคืน
ผู้วิจัย พร้อมทั้งโทรศัพท์เพื่อติดตามผล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 343 คน และมีการ
สัมภาษณ์ผู้บริหารแบบเผชิญหน้าสำหรับบุคลากรส่วนกลาง และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์สำหรับ
บุคลากรในส่วนภูมิภาค ได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 9 คน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติที และการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และการ
วิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย-
สุโขทัยธรรมมาธิราช” สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ส่วน
ใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.27 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.32 มีสถานภาพ
สมรส คิดเป็นร้อยละ 55.10 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.31 ระยะเวลาการทำงาน
ในมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่าง 21-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.32 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-
20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.57 ประเภทของบุคลากรเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.82 ลักษณะ
สายงานเป็นสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 81.05 และหน่วยงานที่สังกัดคือสำนัก/กอง คิดเป็น
ร้อยละ 75.51

1.3.2 ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับจากสูงไปต่ำ พบว่า

1) ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.37$) และลำดับสุดท้ายคือต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.23$)

2) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ ($\bar{X} = 4.37$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือสามารถกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$)

3) ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงที่สุดคือทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.25$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคืองานที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ($\bar{X} = 3.95$)

4) ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.97$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.63$)

5) ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้โดยตรง ($\bar{X} = 3.75$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงาน ($\bar{X} = 3.51$)

1.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับจากสูงไปต่ำ พบว่า

1) ด้านส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี ($\bar{X} = 4.03$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงคือไม่มีความเครียดจากการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.45$)

2) ด้านการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือทำงานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.14$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับการส่งเสริมให้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.06$)

3) ด้านสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.11$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.20$)

4) ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรตามอัตรา ($\bar{X} = 3.64$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.00$)

**1.3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย-
ธรรมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มี เพศ
ลักษณะสายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้
เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่
แตกต่างกัน

**1.3.5 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย-
สุโขทัยธรรมาธิราช** พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน ด้านความมี
อิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยสามารถร่วมกันทำนายการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้
ร้อยละ 45.00 ($R^2 = 0.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

1) ด้านการทำงาน สูงที่สุดมี 2 ข้อ คือ ควรจัดการะงานของบุคลากรให้เหมาะสม
กับตำแหน่งและความรู้ความสามารถด้วยระบบคุณธรรม และควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมี
โอกาสก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส
คิดเป็นร้อยละ 10.55 และต่ำที่สุด คือ ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอ
เหมาะสมตามลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 1.37

2) ด้านส่วนตัว สูงที่สุดมี 2 ข้อ คือ ควรให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร
โดยให้มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและมีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม และควรมีนโยบายสร้างความ
สามัคคีระหว่างบุคลากร เช่น มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเป็นระยะ ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย

สุขภาพจิตของบุคลากร เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน และเพิ่มสวัสดิการให้สนองตอบทุกด้าน คิดเป็นร้อยละ 1.83 และต่ำที่สุด คือควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว สังคมหรือมีภาระงานที่เหมาะสมเพื่อจะได้มีเวลาให้กับครอบครัว คิดเป็น ร้อยละ 0.91

3) ด้านสังคม สูงที่สุด คือ ควรส่งเสริมประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มีความสามัคคี และความเสมอภาค คิดเป็นร้อยละ 10.09 และต่ำที่สุดมี 2 ข้อ คือ ควรเพิ่มการสัมมนา วิชาการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น และควรเพิ่มงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ไปสู่สังคมภายนอก คิดเป็นร้อยละ 0.46

4) ด้านเศรษฐกิจ สูงที่สุด คือ ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนให้ได้รับค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐ เพื่อให้บุคลากรตั้งใจทำงาน จะช่วยองค์กรมีความเป็นเลิศทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 14.68 และต่ำที่สุดควรมีกิจกรรมส่งเสริมรายได้ให้กับบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 0.91

1.3.7 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย-

ธรรมชาติราช

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ควรพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางควรสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้อยู่ในระดับสูงเท่ากับด้านอื่น ได้แก่ ด้านส่วนตัว ด้านการทำงาน และด้านสังคม ตามที่ผู้บริหารได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมชาติราช ดังนี้

(1) ด้านเศรษฐกิจ ควรจัดให้บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม โดยเฉพาะลูกจ้างเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยให้ได้รับเงินเดือนตามนโยบายของรัฐและเป็นธรรม รวมถึงให้มีรายได้เสริมจากการทำงาน เพิ่มเพื่อความมั่นคงเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(2) ด้านสังคม ควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคี การยอมรับ และการมีส่วนร่วมโดยให้ดูประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก สร้างความรู้สึกดีต่อกันและร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างเสริมบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อให้เกิดการยอมรับ เช่น การมีส่วนร่วมโครงการภาคีเครือข่ายเพื่อสังคม มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม หรือร่วมกันพัฒนาจังหวัดให้เกิดความเข้มแข็ง

(3) ด้านการทำงาน ควรมีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจนของบุคลากร โดยพิจารณาจากคนที่อยู่มาก่อนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และควรพัฒนาความรู้

ความสามารถ โดยให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อมีความพร้อมต่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

(4) ด้านส่วนตัว ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย การจัดแข่งขันกีฬา มีการตรวจสุขภาพประจำปี จัดสรรเวลาในการทำกายบริหารสำหรับในที่ทำงาน กิจกรรมทางศาสนา หรือ มีคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด และควรจัดกิจกรรมพัฒนาให้ตระหนักถึงความสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงาน

2) ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน ควรพัฒนาในด้านดังกล่าวตามลำดับ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามที่ผู้บริหารได้เสนอแนวทางการพัฒนา ลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดังนี้

(1) ความสำคัญของงาน ควรทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยทำงานที่ถนัดและชอบ ตามหน้าที่ที่ชัดเจน มีกระบวนการสอนงานและเกิดการเข้าใจ และเห็นว่าการมีความสำคัญเพราะผลงานที่สำเร็จจะทำให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และมีกำลังใจในการทำงาน

(2) ความมีอิสระในการทำงาน ควรกระจายอำนาจให้บุคลากรทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยผู้บริหารไม่ต้องไปควบคุมมากแต่ควรติดตามดูจากผลงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด และให้คำปรึกษาในเรื่องที่บุคลากรต้องการ

(3) การมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน ควรมีการแจ้งผลการประเมินเป็นระยะ ซึ่งผลการทำงานหากมีผลการประเมินที่ดี ควรมีการยกย่อง หรือให้กำลังใจ หรือสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หากผลการประเมินไม่ดี ควรให้โอกาสและแนะนำแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัย-
 ธรรมราช สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ รมิตา อันวงษ์ (2542) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสมมติฐานที่ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในด้านการวางแผนที่พัฒนาเป็นการวางแผนกลยุทธ์และเชื่อมโยงสู่แผนปฏิบัติการ โดยมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยจนถึงระดับบุคคล การจัดโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับประเภทบุคลากรที่มีหลายประเภท การพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นรูปธรรมขึ้น และการกำกับควบคุมการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีทิศทางและแนวทางการทำงานที่ชัดเจนขึ้น สามารถจัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม และได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลเป็นระยะ ๆ รวมถึงสวัสดิการบางประเภทที่มหาวิทยาลัยขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสุข และมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ดังนั้น บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชจึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำคือ ด้านส่วนตัว ด้านการทำงาน และด้านสังคม และอยู่ในระดับปานกลางคือด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกันคือ ไม่มีความเครียดจากการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการที่มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรได้มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่ได้ออกกำลังกาย หรือมีการแข่งกีฬา ทำให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ การพึงธรรม พึ่งเทศน์มหาชาติ หรือได้ไปปฏิบัติธรรม ที่เปรียบเหมือนแสงสว่าง ที่ใช้ส่องนำทางให้กับชีวิต นำพา

ชีวิตให้ผ่านพ้นปัญหา อุปสรรค สามารถดำเนินชีวิตให้มีความสุข ทำให้บุคลากรเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี และเนื่องจากมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี บุคลากรจึงมีสติในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน มีเวลาให้กับตนเองในการดูแลสุขภาพ มีเวลาดูแลครอบครัว และมีเวลาให้กับสังคมอย่างสมดุล ทำให้ไม่มีความเครียดจากการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Golembiewski and Sum (1990: 35-43 อ้างอิงใน ภัทรจิตร ทองสิงห์ 2546: 38) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จ พบว่า ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล สามารถพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) ด้านการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือทำงานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้ และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับการส่งเสริมให้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรต้องได้รับการประเมินผลการทำงานตามตัวชี้วัด KPI เพื่อให้ผลการประเมินออกมาเป็นที่พอใจและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น บุคลากรจึงมีความตั้งใจในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากรรู้สึกว่าทำงานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับสูง และการที่บุคลากรพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้แล้ว ยังต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะเปรียบเสมือนเกียรติยศที่เป็นสัญลักษณ์ของการประกอบคุณงามความดีที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้ และตำแหน่งยังเป็นตัวแสดงถึงสถานภาพทางสังคม การยอมรับ รวมถึงผลตอบแทนต่าง ๆ ดังนั้น ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นความมั่นคงและความสำเร็จของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (1992: 114-116) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์และทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีออร์เจอร์ของแอลเดอร์เฟอร์ ว่าความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งรวมถึงต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิตด้วย แต่การพิจารณาตำแหน่งให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยไม่กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546: 76) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความเลื่อมใสศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจในผู้บริหารว่ามีความเป็นธรรมและสามารถเป็นที่ปรึกษาได้ และบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การจัดงานปีใหม่ การทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ การแข่งกีฬาภายใน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมหรือได้ทำงานที่สำคัญ ให้ประสบผลสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ ชื่นชม จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ดังนั้น บุคลากรจึงมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ในการประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรจึงต้องการตอบแทนในสิ่งที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยคืนให้กับมหาวิทยาลัย โดยการที่จงรักภักดีและไม่ปรารถนาจะไปจากมหาวิทยาลัย รวมทั้งคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง แต่การดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยนั้นจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องเป็นตัวแทนในการร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ และบุคลากรที่มีหน้าที่ไม่เกี่ยวข้องอาจจะมีโอกาสมีส่วนร่วมน้อย รวมถึงมหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีกิจกรรมในการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จึงทำให้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิน ปรัชญพลฤทธิ์ (2539: 266-267) ที่กล่าวว่าปัจจุบันมนุษย์ไม่ใช่แค่เพียงทำงานเพื่อเลี้ยงชีพตนเองเท่านั้น แต่ยังทำงานเพราะเห็นคุณค่าของงานที่สังคมยกย่องและทำงานให้มีความผูกพันในงานและมีความสุขด้วย

4) ด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับสูงคือมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรตามอัตรา และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากมหาวิทยาลัย ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่าง ๆ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณของมหาวิทยาลัยที่เป็นเงื่อนไข แต่บุคลากรที่ต้องดำเนินชีวิตไปอย่างมีศักดิ์ศรี จึงสามารถควบคุมและจัดการเพื่อให้ตนเองตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ได้ ด้วยความพอเพียง ทำให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรตามอัตรา อยู่ในระดับสูง แต่ด้วยค่าใช้จ่ายในการครองชีพค่อนข้างสูงและบุคลากรไม่ได้ทำงานให้มีรายได้เพื่อยังชีพเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการตอบสนองความ

ต้องการในชีวิต การที่สามารถเลี้ยงดูครอบครัว ได้รับการยกย่องด้วย ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มี เพศ ลักษณะสายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไม่ว่าจะมีความ เพศ ลักษณะสายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ก็มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ใกล้เคียงกัน ทำให้ เพศ ลักษณะสายงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ในมหาวิทยาลัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา อันวงษ์ (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน และความพร้อมในการตรวจสอบ มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานที่บุคลากรทำตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เมื่อทำเสร็จแล้วบุคลากรต้องการได้รับรู้ผลการทำงาน เพื่อที่บุคลากรจะรู้ว่าผลการทำงานของตนเองเป็นอย่างไรและรับรู้ว่าจะปรับปรุงหรือไม่เพื่อพัฒนางานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ นอกจากนี้ การที่บุคลากรมีอิสระในการทำงาน จะทำให้บุคลากรไม่เกิดความเครียด สามารถตัดสินใจและวางแผนการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองให้สำเร็จ และการที่บุคลากรได้ทำงานที่สำคัญ บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ แล้วจะทำให้

บุคลากรได้รับผลตอบแทน การได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้าในการทำงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ ดังนั้น ลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ Schermerhorn (1996: 115) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงาน ไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดี และสอดคล้องกับ ฎวนัย น้อยวงศ์ (2541: 32-34) ที่กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กว่าการจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และยุติธรรม โดยควรพิจารณาบุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำกว่าที่รัฐบาลกำหนด และควรปรับเพิ่มค่าล่วงเวลา หรือสนับสนุนให้บุคลากรมีรายได้เสริม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร
- 2) ด้านสังคม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น การมีส่วนร่วมในโครงการร่วมเป็นภาคีเครือข่ายเพื่อสังคม การร่วมกับโครงการวิจัยภายนอก สถาบันอุดมศึกษาอื่น และการมีส่วนร่วมจัดบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม ทั้งนี้ให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของบุคลากร
- 3) ด้านการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในลักษณะที่เหมาะสมกับความสามารถ เป็นธรรมชาติ และควรมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่น ทุก 2-3 ปี มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งครั้งหนึ่ง โดยพิจารณาจากคนที่เคยอยู่มาก่อน ประกอบกับผลการทำงานของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

4) ด้านส่วนตัว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาสุขภาพจิตใจของตนเองเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การมีกิจกรรมทางศาสนา การปฏิบัติธรรม การฟังบรรยาย ชมรมธรรมะ การมีคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด มีการตรวจสุขภาพประจำปี จัดสรรเวลาในการออกกำลังกายแบบง่าย การยืดเส้นยืดสาย การจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพระหว่างหน่วยงานและครอบครัว การแข่งกีฬา ชมรมนักกีฬา จัดสถานที่ในการออกกำลังกาย และมีอุปกรณ์ในการออกกำลังกายที่เพียงพอ

1.3.2 ปัจจัยลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3.2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชกับมหาวิทยาลัยอื่น

3.2.3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับผลการปฏิบัติงาน

3.2.4 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจาะลึกในตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กองการสวัสดิการแรงงาน (2547) “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)” *อนุสารแรงงาน 11(5)*, 17-22
- กานดา จันทร์แย้ม (2546) “จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น” กรุงเทพมหานคร โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์
- กิ่งพร ทองใบ (2550) “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน *ประมวลสารเศรษฐศาสตร์นิพนธ์* หน่วยที่ 6 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชญาณี เข็มมระยับ (2547) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชนกวนัน ธรรมสุจริต และคณะ (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ สังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” แหล่งทุนสนับสนุนนักวิจัยทั่วไป สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2549) “การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์” ใน *ประมวลสารเศรษฐศาสตร์* หน่วยที่ 14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 6
- ดาววรรณ คุณยศยิ่ง (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2539) “การพัฒนารองค์กร” ใน *เอกสารการสอนเรื่องสภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนารองค์กร* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____. (2541) *การบริหารการพัฒนา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัชชชัย สิงห์เขียว (2547) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)” ปัญหา

พิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

- นพคุณ นิสามณี (2547) “จิตวิทยาอุตสาหกรรม” กรุงเทพมหานคร ศูนย์ผลิตตำราเรียน สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- นิตยาพร สาทร(2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย: กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- บงกช เทพจรี (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือน
ทหารบก” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- เบญจางค์ บำรุงสุข (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข” กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ประสาน ชนาพงษ์จรัส (2550) “สวัสดิการบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช” กองคลัง
สำนักอธิการบดี
- ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษา
เฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (1992) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซท
- ศกามาศ อินทกุล (2550) “ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด
นครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการ
จัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ผจญ เฉลิมสาร (2540) “คุณภาพชีวิตการทำงาน” *โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์* (มกราคม-เมษายน 2540)
หน้า 22-25
- ผดาดพร เหมบุตร (2543) “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” *วารสารนักบริหาร* 4 (ตุลาคม- ธันวาคม)
หน้า 66
- ฝ่ายรับนักศึกษา สำนักทะเบียนและวัดผล (2553) *คู่มือนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน กองแผนงาน (2552) “แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2552-2556)”
- พจมาน ศรีเสรีนุวัฒน์ (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ สังกัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พา ไม่จันทร์ดี (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร (2543) *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* สงขลา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้
- ภัทรจิต ทองสิงห์ (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
- ภัทรา เตือกพันธ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ป้วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มาลินี ชื่นชอบ (2548) “ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รมิตา อ้นวงษ์ (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- รอง รัตน์พล (2545) “สภาพการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงบนเครื่องบินของบริษัทรบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2550) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มารี” นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ชรรมสาร
- รัญญาณี บุญมา (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- รัตนา ยั่งศิริ (2546) “การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” งานการเจ้าหน้าที่ (8 กันยายน 2546)
- _____. (2552) “คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช” กองการเจ้าหน้าที่ (3 กันยายน 2552)
- รัตนา รongทองกุล (2543) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต” มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วิรัตน์ สมจิตร (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน” รายงานการวิจัยเสนอสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สันติ บางอ้อ (2540) “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” *Productivity World.2* (กรกฎาคม-สิงหาคม) หน้า 39-40
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.) “โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน”

- สำนักงานประกันสังคม “ตรวจสอบข้อมูลประกันสังคม” สืบค้นวันที่ 15 กรกฎาคม 2553 จาก
<http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=83>
- ศิริชัย พงษ์วิชัย (2551) *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* พิมพ์ครั้งที่ 19 ฉบับปรับปรุง
 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริลักษณ์ พรหมโกมุท (2549) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ
 สาธารณสุขระดับตำบลในเขตสาธารณสุข 7” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สิริอร วิชชาวุธ (2544) “จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น” กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุมาลย์ รอดนางบัว (2551) “รายงานการไปประชุม คุณาน อบรม สัมมนา” ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระ
 พระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคริน-
 ทรวิโรฒ
- สุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติงานกะ
 ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุภาณี ฝนทองมงคล (2546) “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
 สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตรัฐบุรณะ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-
 มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี
 สำนักงานประกันสังคม (2552) *สิทธิประโยชน์*
- สุรีย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุข
 ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” ปริญญา
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
 สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เสนาะ ดิยาวัว (2544) *หลักการบริหาร* แก้ไขปรับปรุงใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อนุชา นวลไทย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8” วิทยานิพนธ์
 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- อภิรักษ์ หัซซะวณิช (2543) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992) *Balanceing Job Satisfaction and Performance: A Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Certo, S.C. (1989) *Principles of Modern Management*. 4th ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Desslers, Gary (1991) *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. New York: Prentice-Hall.
- Gordon, J.R. (1991) *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. 3rd ed. Massachusetts USA : Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. and R.B. Baron (1995) *Behavior in Organizations*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980) *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Harper, S. (1987) *Personal Management Handbook*. Great Britain: Blackmore Press.
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.) St. Paul, MN: West Publishing.
- Likert, R. (1976) *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- McCormick, E.J. and Ilgen D.R. (1980) *Industrial Psychology*. Engle Wood Cliffs: Prentice Hall.
- Moorhead, G. and R. W. Griffin. (2001) *Organizational Behavior*. New York: Houghton Mifflin.
- Newstrom, J.W. and K. Davis. (2002) *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 11th ed. New York: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, J.R., Jr. (1996) *Management and Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Siegel and Lee (2001) A New Measure of Quality of Work Life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators Research*, 55, 241-302. Retrieved Sep 28, 2011, from <http://proquest.umi.com/pqdweb?RQT=309&Vinst=PROD &VName=PQD&VType=PQD&Fmt=2&did=00000008263496&cientld=61836.20> (July-August): 76-87.
- Walton, R.E. (1974) Improving the Quality of Working Life. *Harvard Business Review*. May June, 12, 16, 155.

Werther, W. B. and Davis, Keith (1982) *Personnel Management and Human Resources*,
Auckland: McGraw-Hill.

_____. (1996) *Human Resources and Personnel Management*. 5th ed. United State of
America: MaGraw-Hill.

Yamane, T. (1973) *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. Tokyo: Harper In International
Edition.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

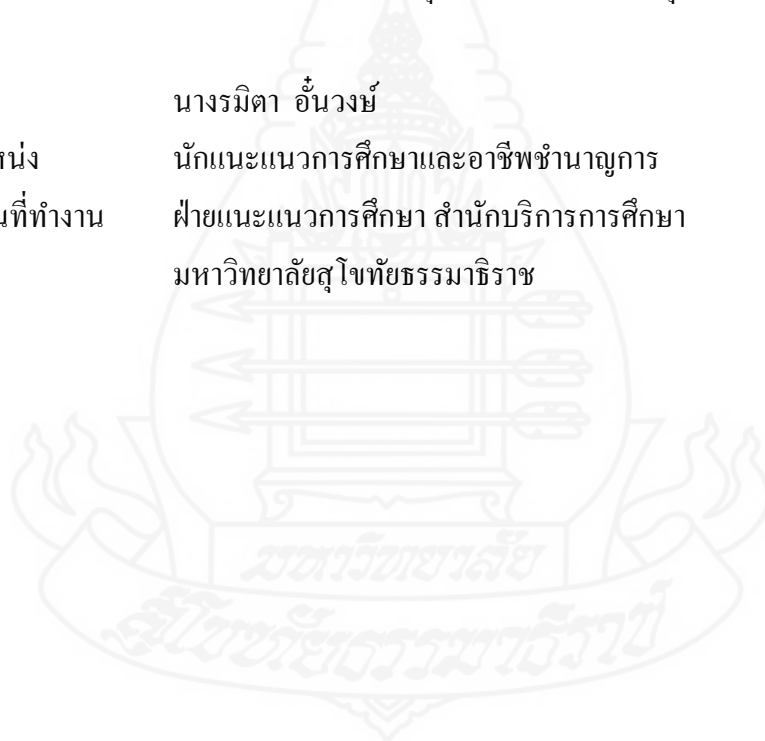


ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ รongศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังศุโชติ
ตำแหน่ง รongศาสตราจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล
สถานที่ทำงาน ศูนย์วิชาการประเมินผล สำนักทะเบียนและวัดผล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทรังค
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
สถานที่ทำงาน สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ชื่อ นางรมิตา อึ้งวงษ์
ตำแหน่ง นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพชำนาญการ
สถานที่ทำงาน ฝ่ายแนะแนวการศึกษา สำนักบริการการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ข

รายนามผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์



ผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์
ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน
2. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวกรรมนท์
ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
3. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ศีวะเดชาเทพ
ตำแหน่ง ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
4. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์
ตำแหน่ง ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
5. ชื่อ รองศาสตราจารย์ผกามาศ ผจญแก้ว
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักสำนักพิมพ์
6. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีศักดิ์ สุนทรไชย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
7. ชื่อ นายมนตรี วิเชียรรมณี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
8. ชื่อ นางตัสมารินทร์ อธิจิตตา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนาจังหวัดลำปาง
9. ชื่อ นายวิวิทย์ ชูเกิด
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์วิทยพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อ – สกุล.....
2. เพศ.....
3. อายุ.....
4. ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จะทำงานได้อย่างมีความสุข ท่านเห็นว่าควรมีแนวทางการปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 2. ท่านเห็นว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับใด และเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ
 3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่ามหาวิทยาลัยควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพราะอะไร
 4. ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการจัดแผนงาน/โครงการในการรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างไร
 5. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ และท่านมีแนวทางพัฒนาอย่างไร
 6. ท่านเห็นว่าควรมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชอย่างไร ต่อด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - (1) ด้านการทำงาน
 - (2) ด้านชีวิตส่วนตัว
 - (3) ด้านสังคม
 - (4) ด้านเศรษฐกิจ
 7. ท่านเห็นว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร และควรมีแนวทางอย่างไรเกี่ยวกับลักษณะงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานใน ประเด็นต่อไปนี้
 - (1) ความหลากหลายของงาน
 - (2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน
 - (3) ความสำคัญของงาน
 - (4) ความมีอิสระในการทำงาน
 - (5) การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน
-



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม**เรื่อง****“ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช”****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีบทบาทสำคัญขององค์กร ที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดสำหรับงานวิจัย และผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยชื่อหรือแหล่งที่มาของข้อมูลใด ๆ แก่ผู้อื่น โดยเด็ดขาด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวนทั้งหมด 7 หน้า ประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และใคร่ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเอมอร ผิวเหลือง

ผู้วิจัย

โทรศัพท์ 02 504 8033

โทรศัพท์มือถือ 085 949 3736

E-mail: a_amaon@hotmail.com

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี (เศษของอายุมากกว่า 6 เดือนขึ้นไปให้ปัดเป็น 1 ปี)

3. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.....ปี

(เศษของระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6 เดือนขึ้นไปให้ปัดเป็น 1 ปี)

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

7. ประเภทของบุคลากร

- ข้าราชการ
 พนักงาน
 ลูกจ้างประจำ

(ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณรายได้ ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำลักษณะพิเศษ)

- ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

8. ลักษณะสายงาน

- สายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ

9. หน่วยงานที่สังกัด

- สำนัก/กอง.....
 สาขาวิชา.....
 ศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ. จังหวัด.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทำข้อความที่ตรงกับระดับความมากน้อยของงานที่ท่านปฏิบัติ

เพียงคำตอบเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ความหลากหลายของงาน					
1. ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ					
2. ท่านต้องใช้ทักษะ ความชำนาญในการทำงานให้สำเร็จ					
3. ท่านต้องทำงานที่ประกอบด้วยงานหลายๆงานให้ประสบความสำเร็จ					
4. ท่านต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการทำงานให้สำเร็จ					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
5. ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ					
6. ท่านสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน					
7. ท่านสามารถกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในการทำงาน					
8. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนมีผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
ความสำคัญของงาน					
9. ท่านทำงานที่สร้างรายได้ในการดำรงชีวิต					
10. ท่านทำงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
11. ท่านทำงานที่ส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมของมหาวิทยาลัย					
12. ท่านทำงานที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ความมีอิสระในการทำงาน					
13. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
14. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
15. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
16. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
17. ท่านกำหนดเวลาการทำงานได้ด้วยตนเองภายใต้กรอบของมหาวิทยาลัย					
การมีโอกาสได้รับรู้ผลการทำงาน					
18. ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้โดยตรง					
19. ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการทำงานของตนเองได้อย่างชัดเจน					
20. ท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงานของท่าน					
21. ท่านมีโอกาสรับรู้ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงานของท่าน					



ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการทำงาน					
1. ท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี					
2. ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย					
3. ท่านมีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา					
4. ท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีเทคโนโลยีเหมาะสมกับการทำงาน					
5. ท่านทำงานที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
6. ท่านทำงานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้					
7. ท่านทำงานภายใต้ระบบการกำกับดูแลที่กำหนดไว้					
8. ท่านทำงานภายใต้การบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม					
9. ท่านมีปริมาณ/ภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
10. ท่านทำงานแบบยืดหยุ่นตามความเหมาะสมกับสถานการณ์					
11. ท่านมีกฎระเบียบในหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน					
12. ท่านมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน					
13. ท่านได้รับการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งด้วยความรู้ ความสามารถของตนเอง					
14. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ					
15. ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน					
16. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามระบบที่กำหนดไว้					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
17. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
18. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง					
19. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
20. ท่านได้รับการยอมรับด้านการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
21. ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีของหน่วยงาน					
ด้านส่วนตัว					
22. ท่านแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
23. ท่านเป็นผู้มีสุขภาพกายแข็งแรง					
24. ท่านเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี					
25. ท่านไม่มีความเครียดจากการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
26. ท่านมีการพัฒนาด้านจิตใจของตนเองเป็นระยะๆ					
ด้านสังคม					
27. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
28. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
29. ท่านมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย					
30. ท่านได้รับรู้ข่าวสารจากมหาวิทยาลัยได้หลายช่องทาง					
31. ท่านได้รับรู้ข่าวสารจากมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ					
32. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการจัดกิจกรรม นันทนาการร่วมกัน					
33. ท่านมีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัยในกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม					
34. ท่านได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเศรษฐกิจ					
35. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
36. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต					
37. ท่านได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม					
38. ท่านได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงในชีวิต (เช่น กองทุนเงินทดแทน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม) อย่างเหมาะสม					
39. ท่านได้รับสวัสดิการด้านการบริการ (เช่น บริการรถรับส่งบุคลากร บริการน้ำดื่ม) อย่างเหมาะสม					
40. ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย					
41. ท่านจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองในแต่ละเดือนได้อย่างเหมาะสม					
42. ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรตามอัตภาพ					

**ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

1. ด้านการทำงาน.....
-
2. ด้านส่วนตัว
-
3. ด้านสังคม.....
-
4. ด้านเศรษฐกิจ.....
-
5. ด้านอื่น ๆ
-

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก จ

การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดย

1. ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง +1
2. ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง 0
3. ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง -1 และโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

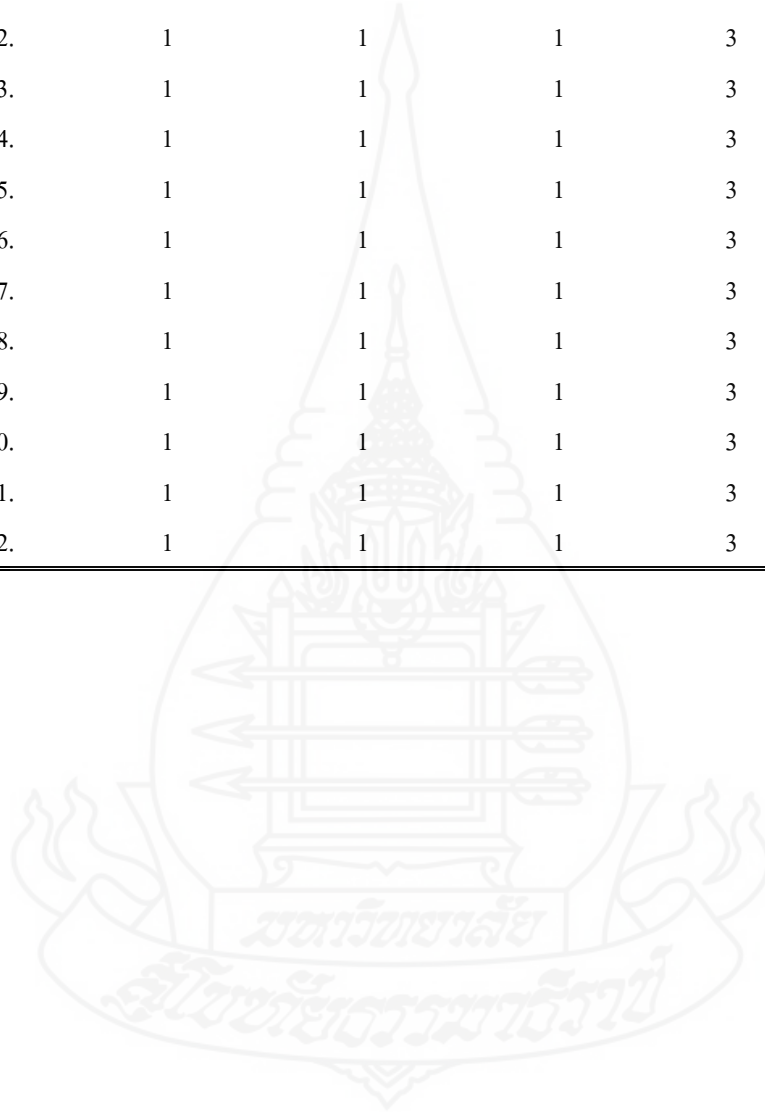
ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนนรวม	ค่า IOC
	1	2	3		
1.	1	1	1	3	1.0
2.	1	1	1	3	1.0
3.	-1	1	-1	-1	-0.3
4.	1	1	1	3	1.0
5.	1	1	1	3	1.0
6.	1	1	1	3	1.0
7.	1	1	1	3	1.0
8.	-1	-1	1	-1	-0.3
9.	-1	1	1	1	0.3
10.	-1	1	1	1	0.3
11.	-1	1	1	1	0.3
12.	-1	-1	1	-1	-0.3
13.	1	1	1	3	1.0
14.	1	1	1	3	1.0
15.	1	1	1	3	1.0
16.	1	1	1	3	1.0
17.	1	1	1	3	1.0
18.	1	1	1	3	1.0
19.	1	1	1	3	1.0
20.	1	1	1	3	1.0
21.	1	1	1	3	1.0

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนนรวม	ค่า IOC
	1	2	3		
1.	1	1	1	3	1.0
2.	1	1	1	3	1.0
3.	1	1	1	3	1.0
4.	1	1	1	3	1.0
5.	1	1	1	3	1.0
6.	1	1	1	3	1.0
7.	1	1	1	3	1.0
8.	1	1	1	3	1.0
9.	1	1	1	3	1.0
10.	1	1	1	3	1.0
11.	1	1	1	3	1.0
12.	1	1	1	3	1.0
13.	1	1	1	3	1.0
14.	1	1	1	3	1.0
15.	1	1	1	3	1.0
16.	-1	1	1	1	0.3
17.	-1	1	1	1	0.3
18.	1	1	1	3	1.0
19.	1	1	1	3	1.0
20.	1	1	1	3	1.0
21.	1	1	1	3	1.0
22.	1	1	1	3	1.0
23.	1	1	1	3	1.0
24.	1	1	1	3	1.0
25.	1	1	1	3	1.0
26.	1	1	1	3	1.0
27.	1	1	1	3	1.0
28.	1	1	1	3	1.0
29.	1	1	1	3	1.0
30.	1	1	1	3	1.0

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนนรวม	ค่า IOC
	1	2	3		
31.	1	1	1	3	1.0
32.	1	1	1	3	1.0
33.	1	1	1	3	1.0
34.	1	1	1	3	1.0
35.	1	1	1	3	1.0
36.	1	1	1	3	1.0
37.	1	1	1	3	1.0
38.	1	1	1	3	1.0
39.	1	1	1	3	1.0
40.	1	1	1	3	1.0
41.	1	1	1	3	1.0
42.	1	1	1	3	1.0



Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
F1	232.8667	989.4299	.3110	.9642
F2	232.8000	994.7862	.1878	.9644
F3	232.9000	975.8172	.5743	.9636
F4	232.8667	987.8437	.3224	.9642
F5	232.7000	984.9759	.5214	.9638
F6	232.9000	980.7138	.4328	.9639
F7	232.9000	973.8862	.5786	.9636
F8	232.8333	980.9713	.4486	.9639
F9	233.0333	978.7920	.3678	.9642
F10	232.8667	973.9816	.6098	.9635
F11	232.9667	974.3092	.5493	.9636
F12	233.1333	978.1195	.3962	.9641
F13	233.3667	981.8954	.3247	.9643
F14	233.1333	971.7057	.5089	.9637
F15	233.3333	976.3678	.5250	.9637
F16	233.4667	982.6713	.3611	.9641
F17	233.3333	965.9540	.6383	.9634
F18	233.1000	968.5069	.7216	.9632
F19	233.2667	975.1678	.5830	.9636
F20	233.7333	976.5471	.5085	.9637
F21	233.8333	966.9023	.5437	.9636

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q1	233.7000	965.0448	.6169	.9634
Q2	233.5667	967.8402	.6039	.9635
Q3	233.7333	974.5471	.6298	.9635
Q4	233.8000	969.9586	.5825	.9635
Q5	233.1000	967.4034	.6009	.9635
Q6	233.2000	968.7862	.7276	.9632
Q7	233.0667	967.0299	.7376	.9632
Q8	233.5667	980.3230	.3430	.9643
Q9	233.4667	969.2230	.5692	.9636
Q10	233.5333	973.4299	.5604	.9636
Q11	233.6333	961.4126	.6843	.9632
Q12	233.6667	969.4713	.5647	.9636
Q13	233.4667	936.5333	.8140	.9626
Q14	233.7333	953.1678	.6945	.9631
Q15	233.9333	965.2368	.6288	.9634
Q16	234.2333	943.0816	.7955	.9627
Q17	234.4667	955.3609	.6630	.9632
Q18	233.6667	973.6092	.5133	.9637
Q19	234.0000	956.1379	.6716	.9632
Q20	233.4000	985.4207	.3935	.964
Q21	233.4000	971.0069	.5799	.9635
Q22	233.2000	984.3724	.2441	.9647
Q23	233.3333	973.5402	.4573	.9639
Q24	233.2333	969.5644	.5551	.9636
Q25	233.6667	975.6782	.4001	.9641
Q26	233.6333	964.5851	.6037	.9634
Q27	233.0333	981.8264	.3636	.9641
Q28	233.1667	975.3161	.6030	.9635
Q29	233.0000	982.9655	.3210	.9643
Q30	233.4333	988.0471	.2333	.9645
Q31	233.6000	978.6621	.4221	.9640
Q32	233.9333	967.0299	.5724	.9635
Q33	233.9667	951.3437	.6618	.9632
Q34	234.0667	935.0989	.8257	.9626
Q35	233.8667	961.8437	.5876	.9635
Q36	234.3000	960.0103	.6728	.9632
Q37	233.7667	967.0816	.6357	.9634
Q38	233.9667	956.3782	.6430	.9633
Q39	234.3000	951.1138	.7012	.9631
Q40	234.2333	966.7368	.5205	.9637
Q41	233.7000	975.5276	.4758	.9638
Q42	233.4000	983.3517	.3598	.9641

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
Alpha = .9642

N of Items = 63

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวเอมอร ผิวเหลือง
วัน เดือน ปีเกิด	11 เมษายน 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสตูล
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่หน่วยเลขานุการกิจ

